第９期

大田区
男女共同参画
推進プラン

誰もがお互いを尊重し
自分らしく輝けるまち 大田区
～地域みんなで男女共同参画のまちづくり～

大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画
大田区女性の職業生活における活躍推進計画
大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画

令和８（2026）年度～
令和12（2030）年度

令和8（2026）年3月
大田区

はじめに

昭和 52（1977）年、区は全国に先駆けて「大田区立婦人会館（現在の大田区立男女平等推進センター）」を開館し、これまで約 50 年にわたって、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりました。その間、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの法整備が進んだ一方で、賃金や雇用形態、家事・育児の負担において男女間の格差は依然として存在し、少子高齢化やひとり親家庭が抱える困難など、様々な問題と絡み合って、複雑な社会的課題となっています。

男女平等は、基本的人権の考えに基づくものです。誰もが性別等で差別されることなくお互いを尊重し、一人ひとりが個性と能力を発揮できる社会を実現することは、持続可能な社会の根幹であると言えます。

区は、令和６（2024）年３月に「大田区基本構想」を策定し、「心やすらぎ 未来へはばたく 笑顔のまち 大田区」を将来像として掲げ、障がいの有無や性別、国籍などにかかわらず、個性をお互いに認めあいながら、誰もが笑顔でいきいき暮らすまちをめざしています。また、令和７（2025）年３月に策定した「大田区基本計画」においては、権利擁護の推進や人々の相互理解と交流の促進といった、男女共同参画社会の実現に向けた施策を体系的に位置づけ、取組を進めています。

これらを踏まえ、本プランでは、「誰もがお互いを尊重し 自分らしく輝けるまち 大田区」を基本理念としました。固定的性別役割分担意識の解消、女性の活躍推進、困難な問題を抱える女性への支援、暴力のない社会の実現等に向けて、地域に根差した各施策を着実に進めてまいります。区民の皆さまをはじめ各事業者や団体の皆さまにおかれましては、男女共同参画の推進に一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定にあたり、熱心に議論していただき、ご提言いただきました「大田区男女共同参画推進区民会議」の委員の方々をはじめ、貴重なご意見をお寄せいただいた皆さまに、心から感謝申し上げます。

令和８（2026）年３月

大田区長

鈴木晶雅

目次

第１章　計画の策定にあたって

１　策定の目的 2
２　計画の期間 2
３　計画の位置付け 3

第２章　大田区の男女共同参画を取り巻く現状

１　計画策定の背景 6
（１）国際的な動き 6
（２）国の動き 8
（３）東京都の動き 10
（４）大田区の動き 11
２　データからみる大田区の現状 13
（１）人口の推移 13
（２）児童・生徒数の推移 15
（３）区の産業 16
（４）女性の職業生活の状況 18
（５）女性の登用状況 21
（６）配偶者暴力の相談件数 22
３　第８期プランの総括 24

第３章　計画の基本的な考え方

１　基本理念 30
２　計画の体系 32

第４章　各基本目標と取組

基本目標Ⅰ　誰もが尊重される社会をめざします 36
個別目標Ⅰ―１　人権尊重とジェンダー平等意識の向上 36
個別目標Ⅰ―２　多様な個性を認める意識の醸成 41
基本目標Ⅱ　安全・安心に過ごせるまちを築きます 44
個別目標Ⅱ―１　ジェンダーに基づく暴力（ＧＢＶ）の根絶 44
個別目標Ⅱ―２　ジェンダーの視点に立った生活上の困難に対する支援 49
個別目標Ⅱ―３　防災・復興における男女共同参画の推進 53
基本目標Ⅲ　誰もが活躍できる環境づくりを応援します 56
個別目標Ⅲ―１　仕事と家庭の両立に向けた取組の強化 56
個別目標Ⅲ―２　ワーク・ライフ・バランスの推進 61
個別目標Ⅲ―３　生涯を通じた男女の健康支援 65

第５章　計画の推進に向けて

1　推進体制の連携強化 70
2　計画の進行管理 71
3　大田区立男女平等推進センター（エセナおおた） 71

第６章　資料編

1　根拠法令等..... 74
2　大田区男女共同参画推進区民会議委員名簿 75
3　国際婦人年以降の男女共同参画の主な動き 76
4　関連事業一覧 84
5　指標一覧..... 90
6　用語集..... 94

コラム掲載ページ

○ M字カーブ 18
○ Ｌ字カーブ 19
○ アンコンシャス・バイアス 36
○ ＳＯＧＩ、ＬＧＢＴＱ 43
○ デートＤＶ 48
○ セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ 65

第1章

計画の策定にあたって

1 策定の目的

近年、少子高齢化や人口減少、働き方の多様化、ケア労働の増加など、社会構造が大きく変化する中で、誰もがその個性と能力を十分に発揮できる持続可能な社会の実現が求められています。

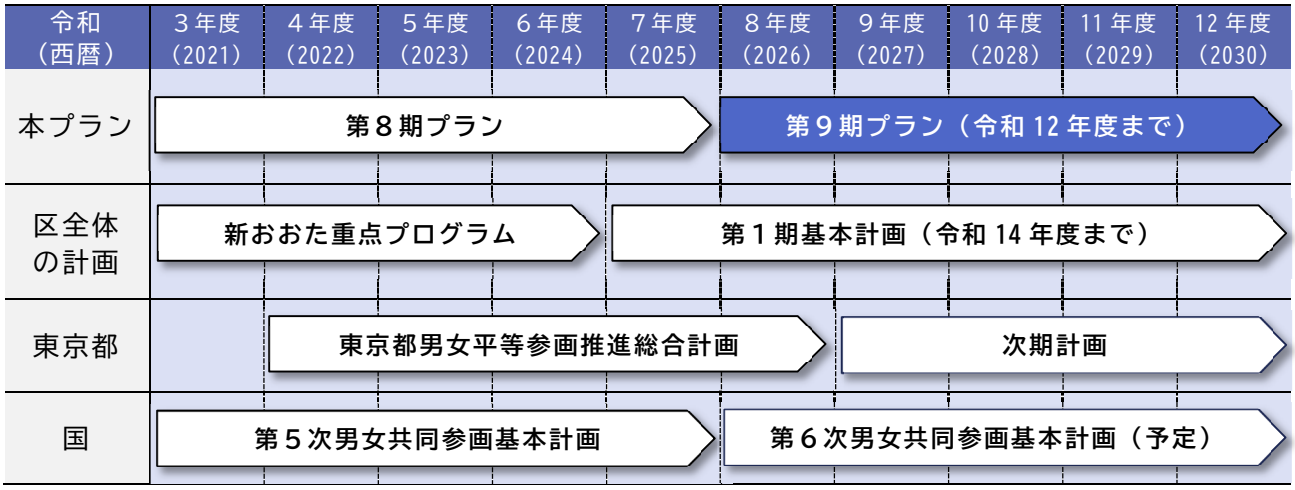
区では、昭和59（1984）年に第１期「婦人問題解決のための大田区行動計画」を策定し、平成８（1996）年に現在の「大田区男女共同参画推進プラン」と名称を変え、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組を進めてきました。

国においても様々な法整備や取組が進められており、女性の社会参画、家庭内における役割の見直し等、意識面での変化や一定の進展が見られる一方で、固定的性別役割分担意識や男女間格差は、依然としてあらゆる分野に影響を与えていることから、男女共同参画の更なる推進が重要な課題となっています。

「第８期大田区男女共同参画推進プラン（第８期プラン）（令和３（2021）年度～令和７（2025）年度）」の計画期間終了に伴い、社会情勢や区民の意識の変化、近年の国等の動向を踏まえ、課題解決に向けてより効果的な施策の検討・推進を図るために、「第９期大田区男女共同参画推進プラン（第９期プラン）」を策定しました。

2 計画の期間

本プランの期間は、令和８（2026）年度から令和12（2030）年度までの５年間とします。



3 計画の位置付け

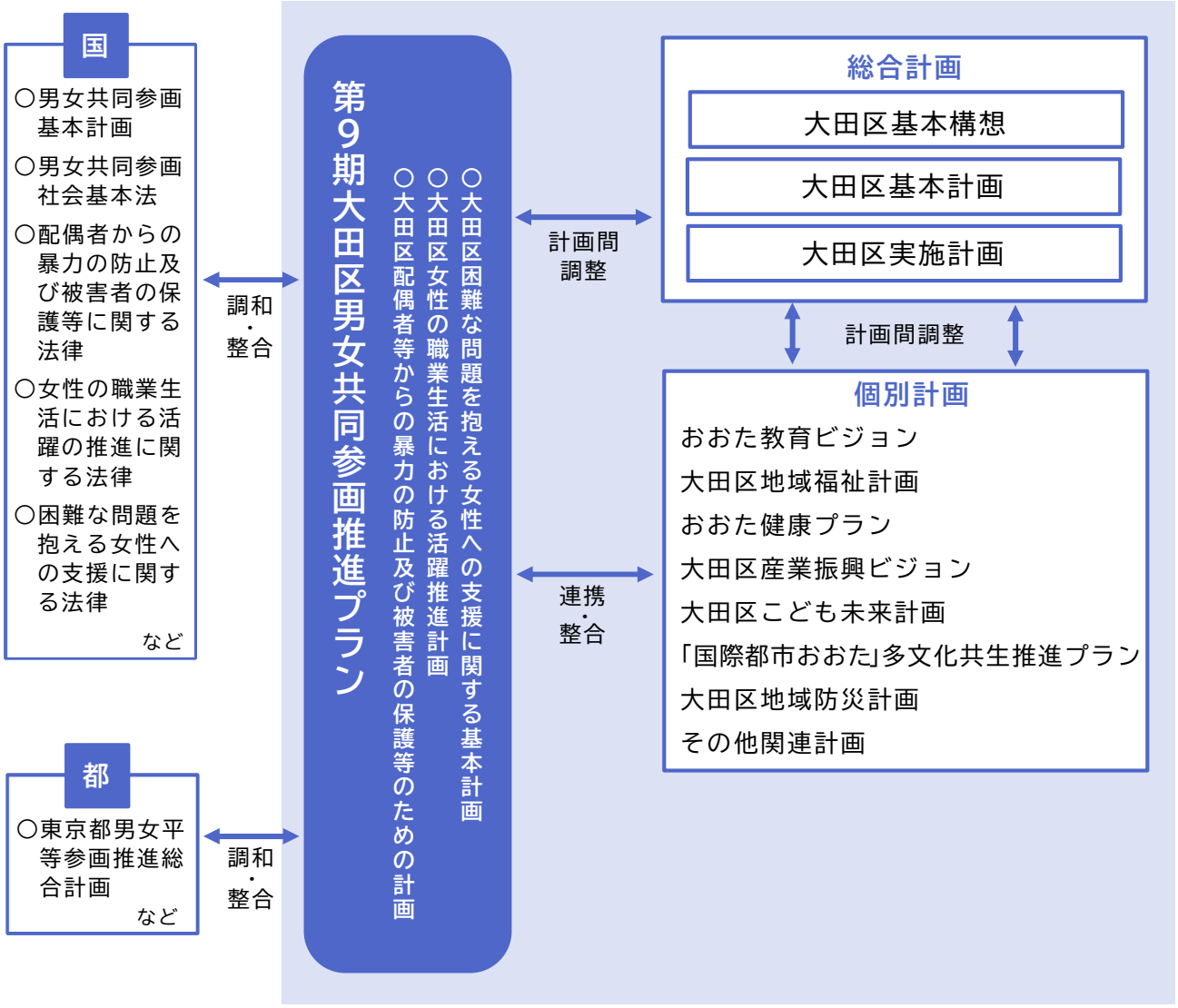
○本プランは、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に規定する「市町村男女共同参画計画」に位置付けられると同時に、中長期的なまちづくりの羅針盤である「総合計画」及びその他関連計画等との整合性を図り策定する計画です。

○「第８期大田区男女共同参画推進プラン（令和３（2021）年～令和７（2025）年)」を継承し、さらに発展させる計画です。

○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第２条の３第３項に規定する「市町村基本計画」にあたる「大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画」を包含します。

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第６条第２項に規定する「市町村基本計画」にあたる「大田区女性の職業生活における活躍推進計画」を包含します。

○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第８条第３項に規定する「市町村基本計画」にあたる「大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を包含します。



第２章

大田区の男女共同参画を取り巻く現状

1 計画策定の背景

（１）国際的な動き

ア　ＳＤＧｓとジェンダー平等

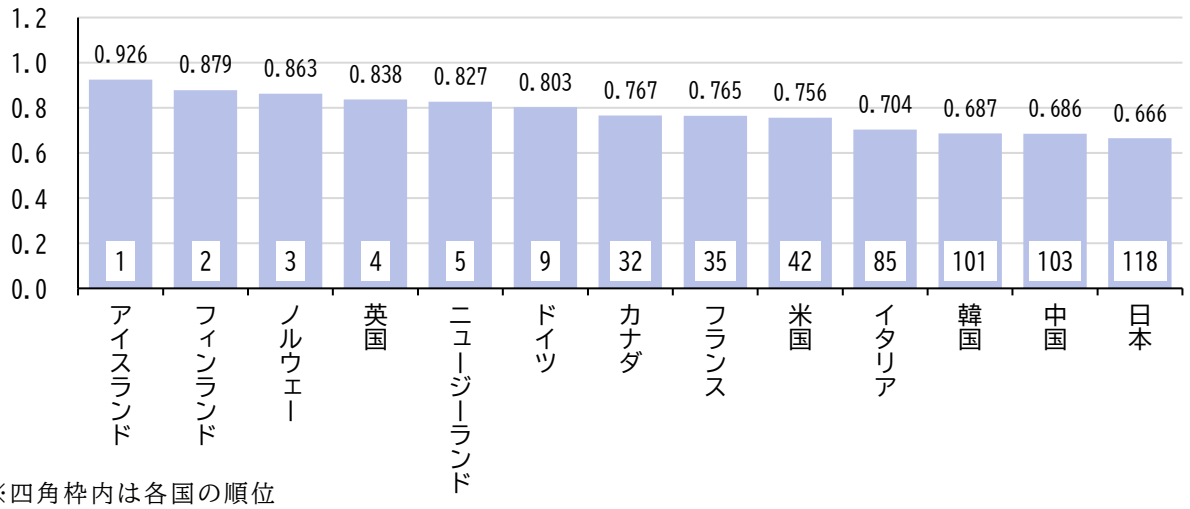
平成 27（2015）年９月の国連持続可能な開発サミットにおいて、加盟国の全会一致で「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。その中で掲げられた「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」は、令和 12（2030）年までに持続可能でより良い世界をめざす開発目標で、17 の目標と 169 のターゲットで構成されています。

「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の前文には「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」と掲げられているほか、17 の目標のひとつに「目標５　ジェンダー平等を実現しよう」が設定されており、すべての取組に対してジェンダーの視点を主流化させていくことが重要であるとされています。

イ　ジェンダー・ギャップ指数

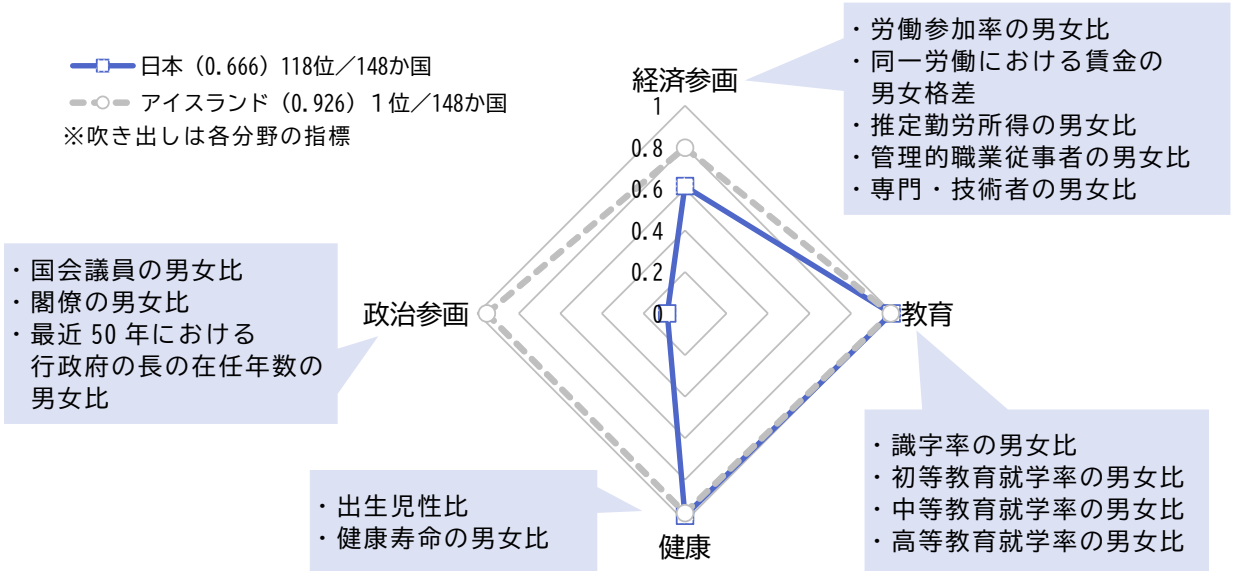
世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）は、男女格差を示す指標のひとつです。令和７（2025）年の日本は 148 か国中 118 位と前年度から順位は横ばいとなっており、分野別にみると、政治・経済分野での値が低調となっています。

主な国のジェンダー・ギャップ指数



※四角枠内は各国の順位

日本のジェンダー・ギャップ指数の状況



総合	118 位／148 か国
経済	112 位（前年 120 位）
政治	125 位（前年 113 位）
健康	50 位（前年 58 位）
教育	66 位（前年 72 位）

出典：「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数報告書（2025）」
世界経済フォーラム　令和７年より作成

（２）国の動き

○第６次男女共同参画基本計画の策定

国では、男女共同参画社会基本法（平成 11（1999）年６月）に基づき、男女共同参画基本計画（平成 12（2000）年 12 月）を策定しました。令和８（2026）年の改定では、以下のような４つのめざすべき社会が掲げられ、「男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」といった２つの政策領域と、総合的かつ計画的に取組を推進するための「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」に基づいて男女共同参画社会の形成の促進を図るとしています。

めざすべき社会

①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（政治分野の男女共同参画推進法）の改正

令和３（2021）年６月に改正され、政党その他の政治団体に対しては候補者の選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策について取組を促進するよう求めています。また、国・地方自治体に対しても、家庭生活との両立支援のための体制整備やセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策等施策の強化が求められました。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の改正

平成 27（2015）年に制定され、一定規模の事業主に対し、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、求職者に資する情報公表を行うことを義務付けました。令和８（2026）年３月末までの時限立法でしたが、令和７（2025）年６月に有効期限が令和 18（2036）年３月末までに延長され、一部の項目については労働者数 101 人以上の事業主へと対象を拡大し、男女の給与額の差異及び管理的地位にある女性職員割合の情報公表を義務付けるなど、対象項目も拡大しました。

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）の成立

令和４（2022）年に成立し、令和６（2024）年４月に施行されました。女性をめぐる課題の複雑化、多様化、複合化を踏まえ、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を売春防止法から脱却させ、新たな女性支援の枠組みを構築することを目的にしています。「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」の視点を明確に規定し、国・地方自治体に対し「教育・啓発」、「調査研究の推進」、「人材の確保」、「民間団体援助」といった困難な問題を抱える女性支援に必要な施策を講じる責務が明記されています。

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法、ＤＶ防止法）の改正

令和５（2023）年に改正され、被害者への接近禁止命令について、期間の延長や対象行為の拡大、保護命令違反の厳罰化等が定められました。さらに令和７（2025）年12月の改正では、ＧＰＳ機器等と同様に、紛失物の発見の補助等を目的として開発・販売されている装置（紛失防止タグ）による位置情報無承諾取得も禁止行為の対象に追加されました。

○性犯罪に関する刑法等の改正

令和５（2023）年６月に成立し、同年７月から順次施行されています。「同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状態」における性交等は不同意性交等罪又は不同意わいせつ罪が成立することになりました。また、13歳未満の者に加え、13歳以上 16 歳未満の者で、行為者が５歳以上年長である場合にも処罰対象となったほか、16歳未満の者に対するわいせつ目的での面会要求等の罪や、公訴時効期間の延長が新設されました。また、わいせつな画像の撮影や第三者への提供等を処罰する性的姿態撮影等処罰法も同時に成立しました。

○性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（理解増進法）の成立

令和５（2023）年６月に施行され、すべての国民が性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念に基づき、多様性に寛容な社会の実現に資することを目的としています。また、地方自治体や事業主等は知識の着実な普及や理解増進、相談体制の整備について努めることとしています。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）の改正

令和６（2024）年５月に改正され、男女が仕事と育児・介護を両立できるように、令和７（2025）年４月から子の看護休暇の対象範囲、取得事由の拡大や所定外労働の制限の対象拡大、育児や介護のためのテレワーク導入の努力義務化等が施行されました。同年 10 月１日からは柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることや仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮等が事業主に求められました。

（３）東京都の動き

○東京都男女平等参画推進総合計画の策定

都では、平成 12（2000）年３月に制定された「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、「東京都女性活躍推進計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成された総合計画として、平成 29（2017）年に「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。

令和４（2022）年の改定では「女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現」をめざし、「男女平等参画推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場等あらゆる場面での意識改革等を促していく」ことを基本的考え方としています。その考え方に基づき、「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「配偶者暴力対策」を３つの柱として掲げています。

○第２期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の策定

「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」に基づき、令和５（2023）年３月に策定されました。令和元（2019）年 12 月に策定された第１期計画を踏まえ、「性的マイノリティ当事者に寄り添う」、「多様な性に関する相互理解を一層推進する」、「東京に集う誰もが共に支え合う共生社会『インクルーシブシティ東京』の実現を目指す」の３つを基本方針としています。

○東京都パートナーシップ宣誓制度の運用開始

「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」の理念を踏まえ、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに創設された制度で、令和４（2022）年 11 月から運用が開始されました。

○困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画の策定

令和６（2024）年３月に策定され、「困難な問題を抱える女性の人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とし、困難な問題を抱える女性が、本人の意思が尊重されながら、安全にかつ安心して自立した生活を送ることができる東京の実現」を計画の理念としています。

基本目標

1　対象者の把握から地域での自立まで、多様な支援を切れ目なく包括的に提供
2　本人の意思や意向を最大限尊重し、本人を中心にした支援の実施
3　同伴児童を取り残さない視点から、サポートを強化
4　困難な課題を抱える若年女性への支援を総合的に推進
5　女性相談支援センター、女性相談支援員、女性自立支援施設を軸とした支援基盤の充実・強化と民間団体や関係機関との円滑な連携・協働の推進

（４）大田区の動き

○第８期大田区男女共同参画推進プランの策定

昭和 59（1984）年に策定された第１期「婦人問題解決のための大田区行動計画」に始まり、平成８（1996）年に現在の「大田区男女共同参画推進プラン」と名称を変えながら、令和３（2021）年３月に第８期プランを策定しました。「誰もが認め合い　笑顔つながるまち　おおた」を基本理念に、第７期プランを継承しつつ、「大田区配偶者暴力の防止及び被害者保護等のための計画」、「大田区女性の職業生活における活躍推進計画」を包含した計画としています。

第８期プラン　表紙

○新型コロナウイルス感染症の影響

令和元（2019）年末に新型コロナウイルス感染症が初めて確認されてから急激に感染が拡大し、令和２（2020）年２月下旬に国からの全国一斉休校の要請を受け、区内の区立小中学校が臨時休校、令和３（2021）年４月からはワクチン接種が開始されるなど、区民生活に大きく影響しました。

毎年 12 月に開催していた人権講演会は、令和２（2020）年から令和５（2023）年まで開催を中止し、令和６（2024）年 12 月に５年ぶりに再開しました。

男女共同参画の啓発のための講座やセミナーは、緊急事態宣言発出時にはオンラインのみでの開催、それ以外は人と人との間隔を空けたり、オンラインと会場との併用で開催したりと、工夫や配慮をして実施しました。

○「ＳＤＧｓ未来都市」及び「自治体ＳＤＧｓモデル事業」に選定

ＳＤＧｓの達成に向けて優れた取組を提案する都市として、内閣府から令和５（2023）年度の「ＳＤＧｓ未来都市」に選定されるとともに、その中でも特に先導的な取組を行う「自治体ＳＤＧｓモデル事業」にも選定されました。

SDGs 未来都市 大田区

大田区オリジナル
ＳＤＧｓロゴマーク

○大田区基本構想の策定

令和５（2023）年５月に大田区基本構想審議会が設置され、令和６（2024）年３月に大田区基本構想を策定しました。この基本構想は、令和 22 年（2040）年ごろの大田区のめざすべき将来像「心やすらぎ　未来へはばたく　笑顔のまち　大田区」の実現に向け、まちづくりの方向性を示した、区の最上位の指針です。基本構想全体を貫く考え方として、「地域力を高める」、「多様な個性が輝く」、「豊かなまちを未来へつなげる」という３つの基本理念を掲げています。

基本構想 表紙

○大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）移転

令和６（2024）年 12 月１日、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）が、大森北四丁目複合施設（スマイル大森）（大田区大森北四丁目６番７号）の５階・６階部分に移転しました。地下２階から１階の大森北区民活動施設、２階の高齢者支援施設（大田区地域包括支援センター入新井/シニアステーション入新井）、３階の学校生活支援施設（つばさ大森教室）、４階の子育て支援施設の各施設と複合化された地域の拠点です。併設された各施設、地域の方々と連携し、男女共同参画社会の実現をめざして講座やセミナーなどを実施しています。

○大田区基本計画、実施計画の策定

令和６（2024）年３月に策定した基本構想のめざすべき将来像「心やすらぎ　未来へはばたく　笑顔のまち　大田区」を実現するため、令和７（2025）年３月に「大田区基本計画」と「大田区実施計画」を策定しました。

基本計画の計画期間は、令和７(2025)年度から令和 14(2032)年度までの８年間を第１期、令和 15（2033）年度から令和 22（2040）年度までの８年間を第２期としています。

基本計画の施策２-２では「配偶者暴力の防止に向けた相談体制の強化」、施策２-５では男女共同参画社会をめざした「人権と多様性を尊重する意識の醸成」が掲載されています。

基本計画 表紙

○大田区男女共同参画に関する意識調査の実施

令和６（2024）年 10 月 15 日から 11 月 15 日までを調査期間として、住民基本台帳から男女別に無作為抽出した 2,000 人を対象に、意識調査を行いました。回収率は 34.4%（全回答数 687 件、うち郵送での回答 422 件、web での回答 265 件）でした。

区民の男女共同参画に関する意識や実態等について把握し、本プランを策定する上での基礎資料とすることを目的として実施しました。

2 データからみる大田区の現状

（１）人口の推移

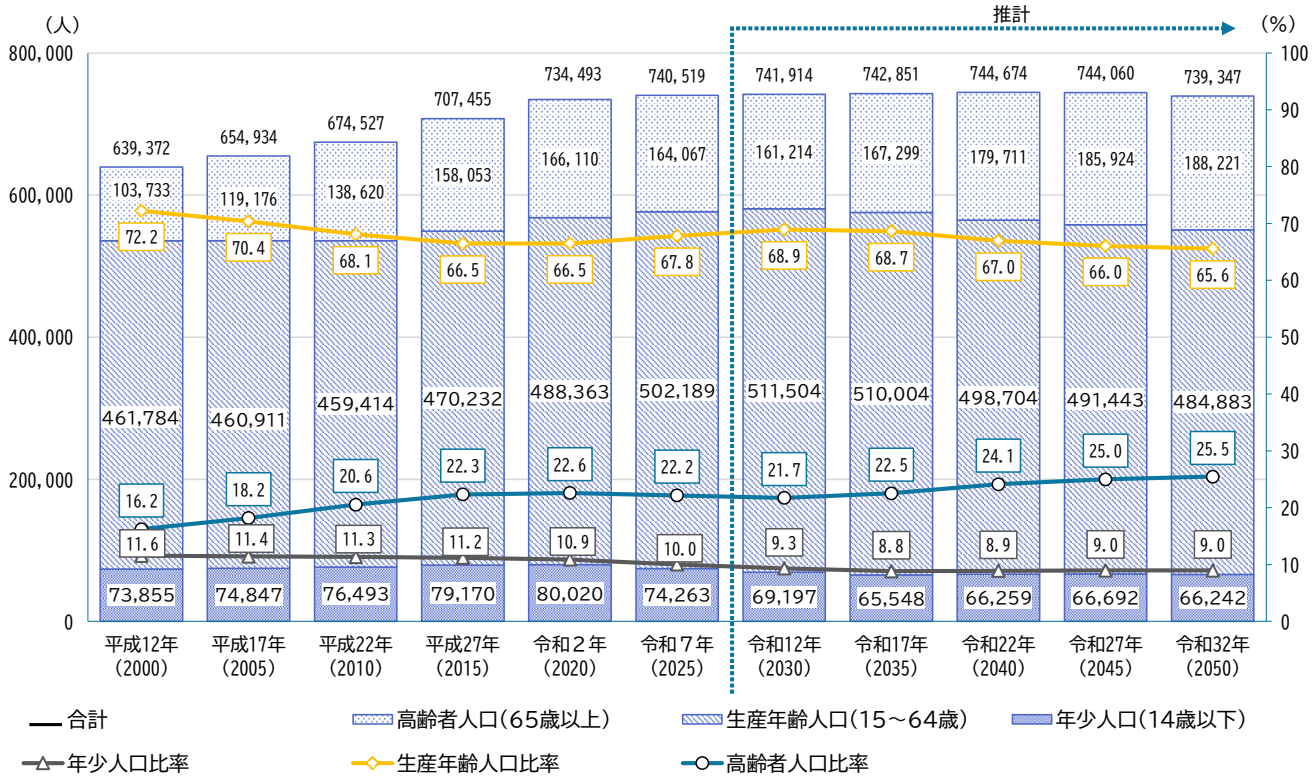
ア　総人口の推移

区の総人口は平成 12（2000）年以降増加傾向が見られ、平成 27（2015）年に 70 万人を上回ると、令和７（2025）年には 740,519 人となっています。

年齢３区分別人口をみると、年少人口（14 歳以下）は令和２（2020）年までは増加が見られたものの、令和７（2025）年には８万人を割り、平成 17（2005）年と同水準となっています。生産年齢人口（15 歳以上 64 歳以下）は平成 27（2015）年以降増加が見られ、令和７（2025）年には 50 万人を上回っています。

また、将来人口推計をみると、年少人口比率は令和 12（2030）年に 10％を下回り、以降は９％前後で推移することが見込まれます。また、高齢者人口比率は令和 17(2035)年まで 22％前後で推移した後、令和 27（2045）年に 25.0％になる見込みで、今後も少子高齢化が進むことが予想されます。

＜総人口・年齢３区分別人口の推移＞

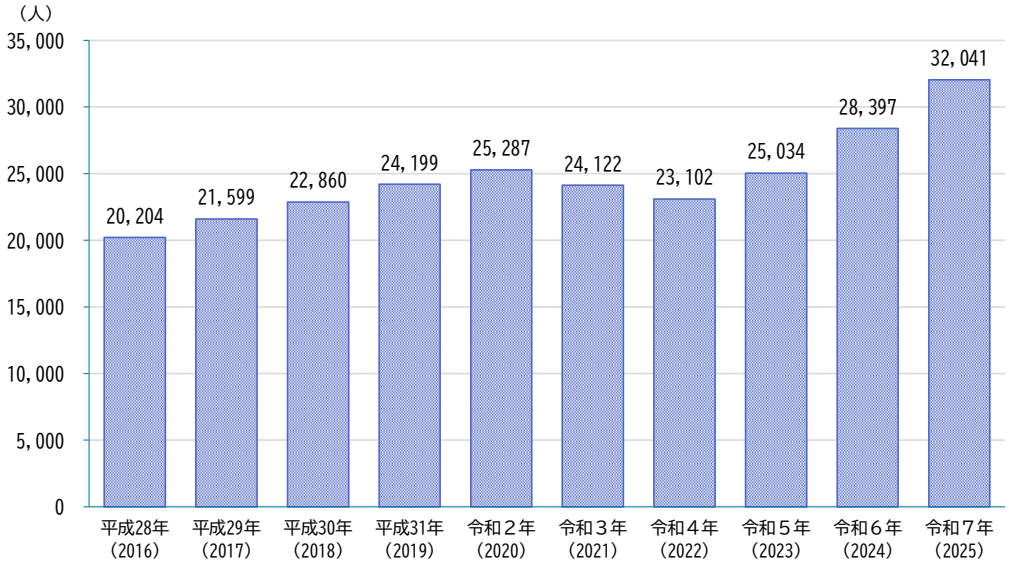


出典：「大田区住民基本台帳」（令和７年まで、各年１月１日時点）　大田区
「大田区人口推計」（令和 12 年以降、令和７年１月１日時点）　大田区

イ　区内在住の外国人数

区内在住の外国人数は、平成 28（2016）年から令和２（2020）年にかけて増加した一方、令和３（2021）年と令和４（2022）年にかけては減少しています。令和５（2023）年以降は再び増加に転じ、令和７（2025）年には３万人を突破し 32,041 人となっています。

＜区内在住の外国人数の推移＞

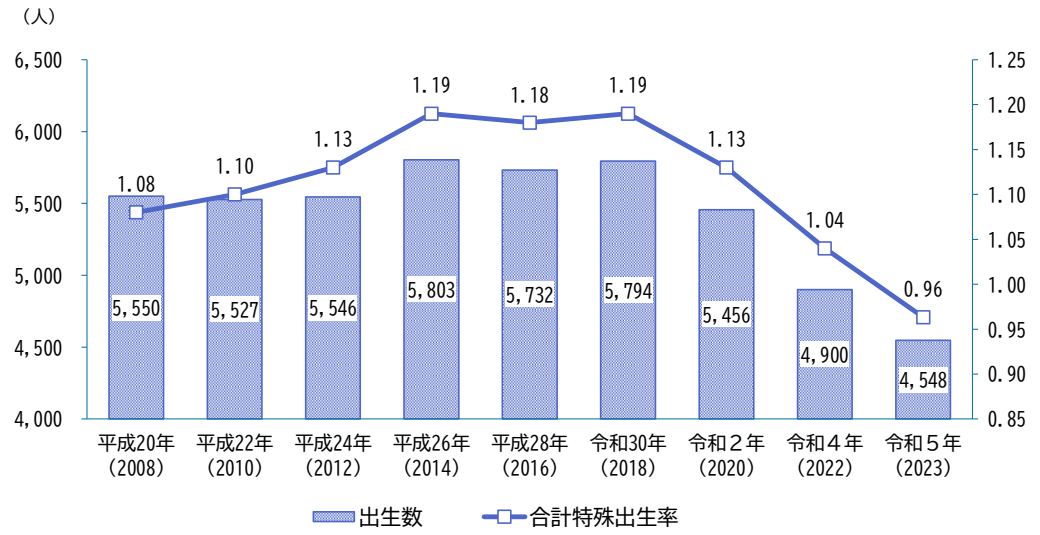


出典：「大田区住民基本台帳」（各年１月１日時点）　大田区

ウ　出生数と合計特殊出生率

区の出生数は、合計特殊出生率とともに平成 30（2018）年以降減少傾向にあります。出生数は令和４（2022）年に 5,000 人を下回り、令和５（2023）年には 4,548 人となっています。合計特殊出生率は、令和５（2023）年に 0.96 と１を下回りました。

＜出生数と合計特殊出生率の推移＞



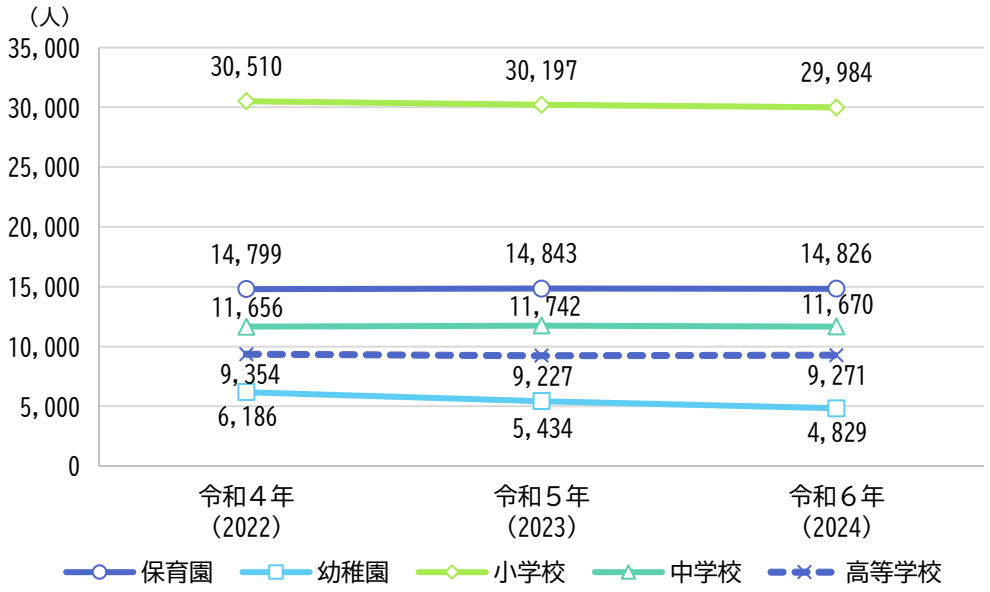
出典：「東京都人口動態統計」東京都

※合計特殊出生率は、15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、１人の女性が生涯に生むと推定されるこどもの数を表します。

（２）児童・生徒数の推移

直近３年間で、区内保育園の園児数は 14,800 人前後で推移しており、中学校、高等学校でも生徒数に大きな変動は見られません。一方、幼稚園の園児総数、小学校の児童数は減少傾向が見られます。

＜児童・生徒数の推移＞



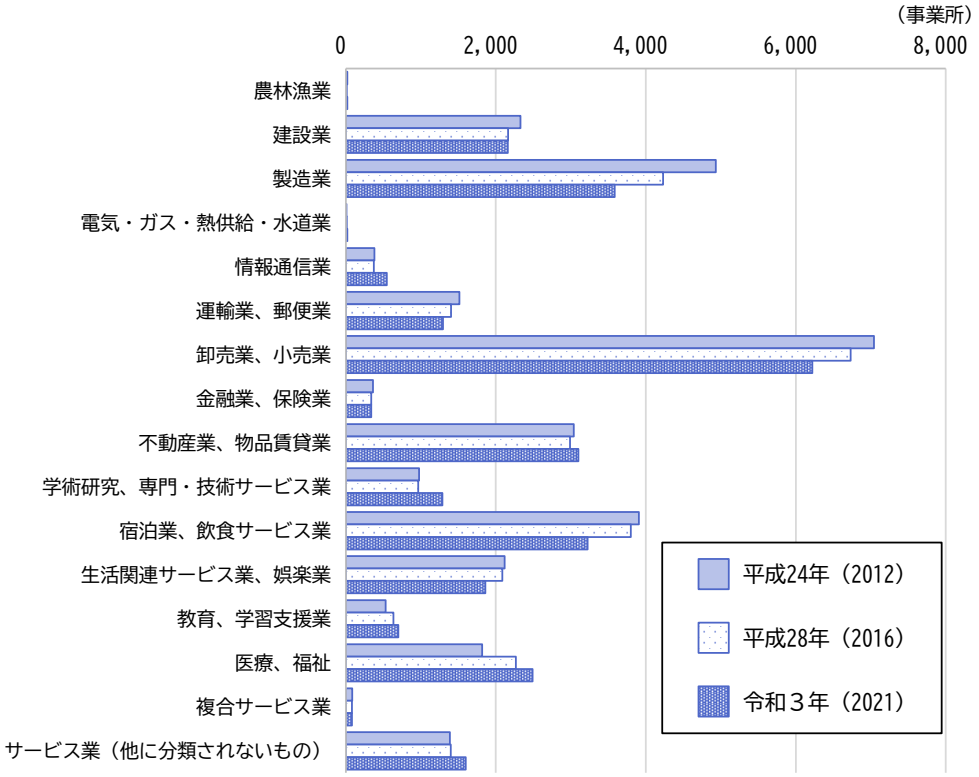
※保育園：各年４月１日現在
幼稚園、小学校、中学校、高等学校：各年５月１日現在
（各所管課発表数値による）

（３）区の産業

ア　区内の業種別事業所数の推移

区内の事業所数を業種別にみると、卸売業、小売業に次いで、製造業や宿泊業、飲食サービス業、不動産業が多くなっています。

＜区内の業種別事業所数の推移＞

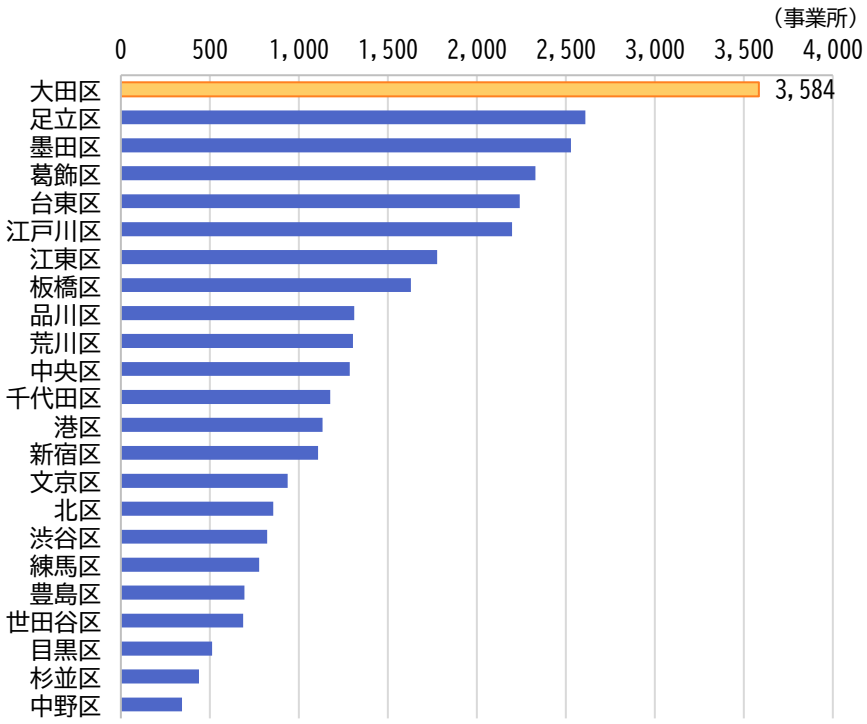


出典：「経済センサス・活動調査」総務省・経済産業省

イ　特別区における製造業事業所数

特別区における製造業事業所数を比較すると、大田区は最も多く 3,584 事業所となっており、２番目に多い足立区を大きく上回っています。

＜特別区における製造業事業所数＞

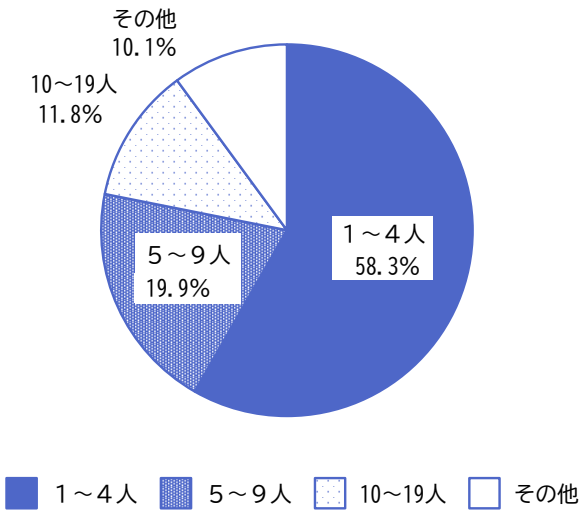


出典：「令和３年経済センサス・活動調査」総務省・経済産業省

ウ　製造業の従業者規模別割合

区内の事業所を従業者規模別にみると、１～４人の小規模事業所が過半数を占めています。

＜製造業の従業者規模別割合＞



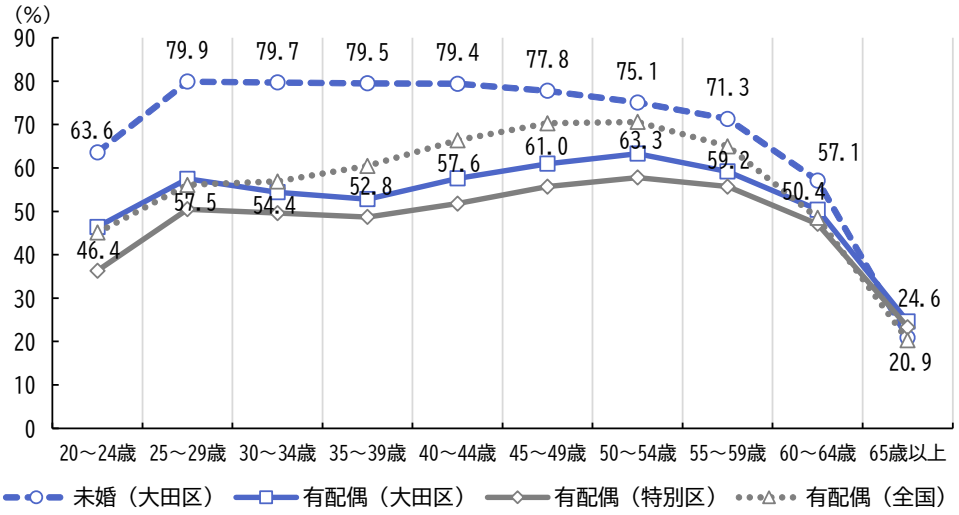
出典：「令和３年経済センサス・活動調査」総務省・経済産業省

（４）女性の職業生活の状況

ア　配偶関係・年齢階級別女性の労働力率

大田区の配偶関係・年齢階級別女性の労働力率※をみると、有配偶女性の労働力率は結婚・妊娠・出産期である 20 代～40 代にかけて未婚女性よりも大幅に低くなっており、ゆるやかなM字を描いています。特別区の有配偶女性の労働力率と比較するといずれの年代でも上回っていますが、全国と比較すると 30 代～50 代で全国を下回っている状況です。

＜配偶関係・年齢階級別女性の労働力率＞



出典：「国勢調査」総務省　令和２年

※労働力率とは、15 歳以上の人口に占める労働力人口（就業者と求職中の人を合わせた数）の割合です。

コラム　M字カーブとは

M字カーブとは、既婚女性の年齢階級別労働力率をグラフ化した際に見られる、特徴的な曲線を指します。20 代で高まり、30 代で一時的に低下し、その後 40 代で再び上昇する形がアルファベットの“M”に似ていることからこの名称で呼ばれます。

労働力率のグラフを見ると、未婚女性にはこの傾向が見られず、20 代から 50 代まで高い労働力率を維持しているのに対し、有配偶者の女性は 30 代で結婚・出産・育児を機に離職し、子育てが一段落する 40 代で再び仕事に復帰するというM字カーブが現れています。これは、女性の出産・育児期における家庭と仕事の両立に課題があることを示しています。

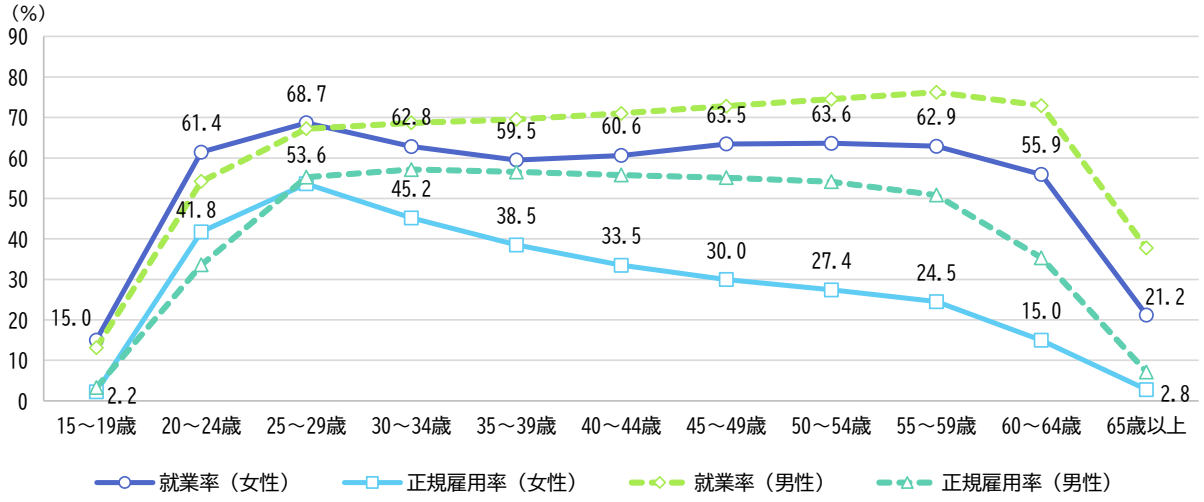
近年は育児・介護休業法の改正等により、子の年齢に応じて、残業をしない働き方やテレワークの活用など、柔軟な働き方を選択することが可能になりました。保育所の整備など、子育て世代に向けた支援策も強化されたことから、出産後も継続して仕事をする女性が増えてきており、M字カーブは解消されつつあります。

イ　就業率と正規雇用率

大田区の就業率をみると、20 代では女性が男性を上回っているものの、30 代で女性の就業率が下がり、以降は男性を下回っています。

正規雇用率をみると、男性は 20 代後半から 50 代にかけて 55%前後を維持した台形になっているのに対し、女性は 25 歳～29 歳の 53.6%をピークに下がっていくＬ字型を描いています。

＜年齢階級別就業率と正規雇用率＞



※就業率：就業者／15 歳以上人口×100
※正規雇用比率：正規の職員・従業員／15 歳以上人口×100

出典：「国勢調査」総務省　令和２年

コラム　Ｌ字カーブとは

Ｌ字カーブとは、女性の年齢階級別正規雇用比率をグラフ化した際に見られる、特徴的な曲線を指します。20 代を頂点に正規雇用比率が右肩下がりに低下する形がアルファベットの“Ｌ”に似ていることからこの名称で呼ばれます。

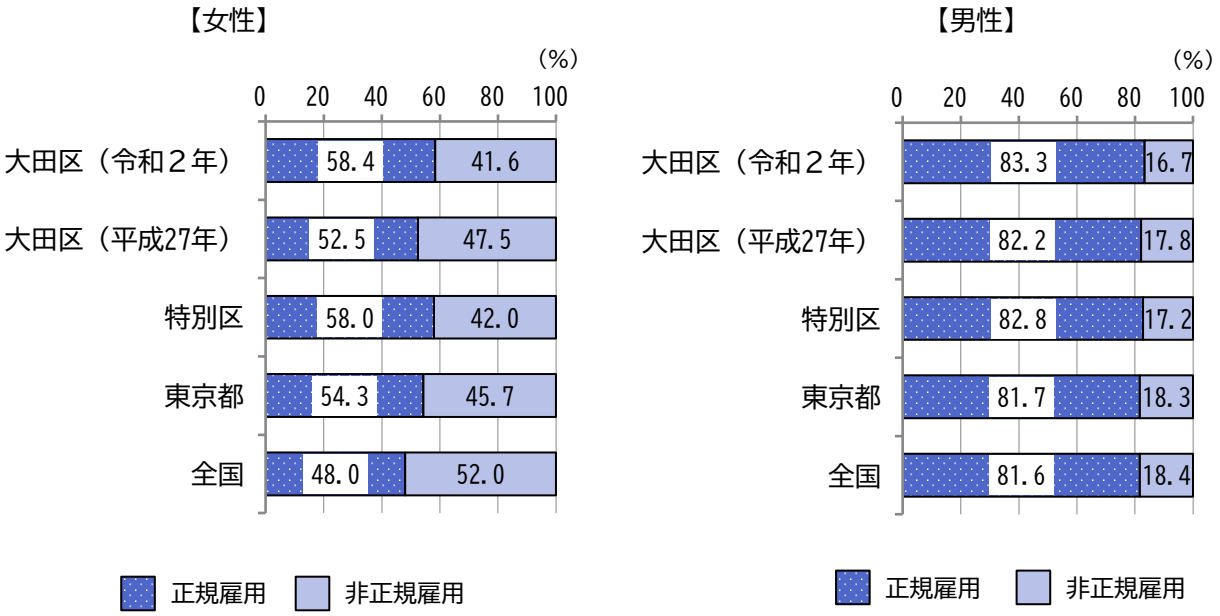
これは、30 代で結婚・出産・育児を機に正規雇用から徐々に非正規雇用へ転換するという特徴が表れており、再就職や職場復帰の際に正規雇用で復帰しにくいという状況が背景にあると考えられます。グラフを見ると、女性全体の就業率は男性に近い台形の曲線を描いているものの、年齢が高くなるほど正規雇用が減少するＬ字カーブとなり、非正規雇用が多くなる状況にあるといえます。

これまでの取組により、女性の就労は大きく増えＭ字カーブの問題は解消に向かっていますが、出産を機に女性が非正規雇用化するＬ字カーブの解消、そして男女間の賃金格差の是正は、引き続き課題となっています。

ウ　雇用形態の変化

大田区の就業者の雇用形態をみると、女性で正規雇用の割合が平成 27（2015）年から令和２（2020）年にかけて増加し約６割を占めており、全国や都と比べると高く、特別区と同じ水準となっています。しかし、依然として男性の８割台の水準には及ばず、男女で雇用形態に違いが見られます。

＜雇用形態の状況＞



出典：「国勢調査」総務省（平成 27 年、令和２年）

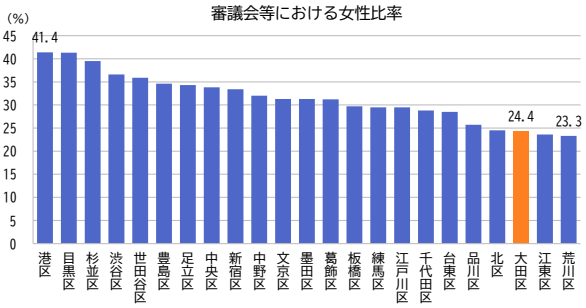
（５）女性の登用状況

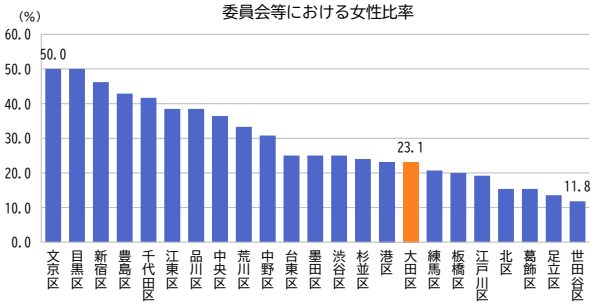
大田区の女性登用の状況をみると、審議会等においては女性委員の割合が 24.4％となっており、特別区（23 区）の中で 21 番目と特に低くなっています。委員会等や防災会議、管理職、自治会長においても中位以下となっている状況です。

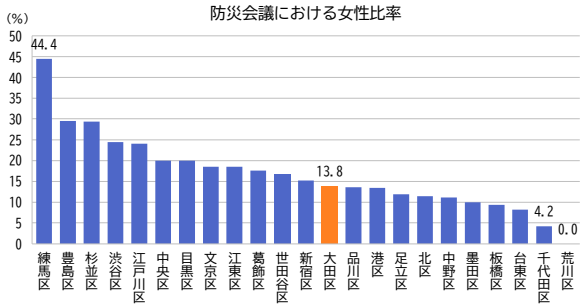
＜大田区の女性の登用状況＞

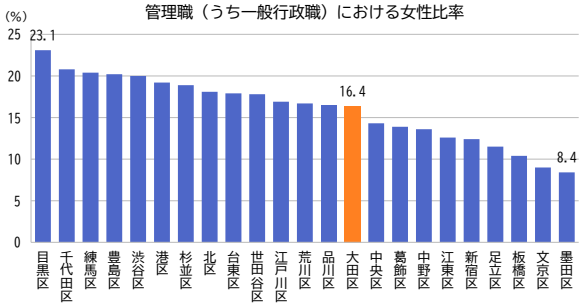
審議会等	委員会等	防災会議	管理職総数（うち一般行政職）	自治会長
24.4%（21 位／23 区）	23.1%（16 位／23 区）	13.8%（13 位／23 区）	16.4%（14 位／23 区）	8.7%（15 位／22 区）

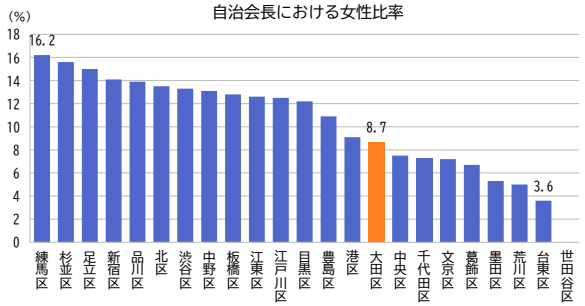
※審議会等については地方自治法（第 138 条の４、第 202 条の３）に基づくものが該当
※委員会等については地方自治法（第 180 条の５）に基づくものが該当
※防災会議については災害対策基本法（第 16 条）に基づく市町村防災会議が該当（数値は会長を含む）











※世田谷区：公表なし・データなし

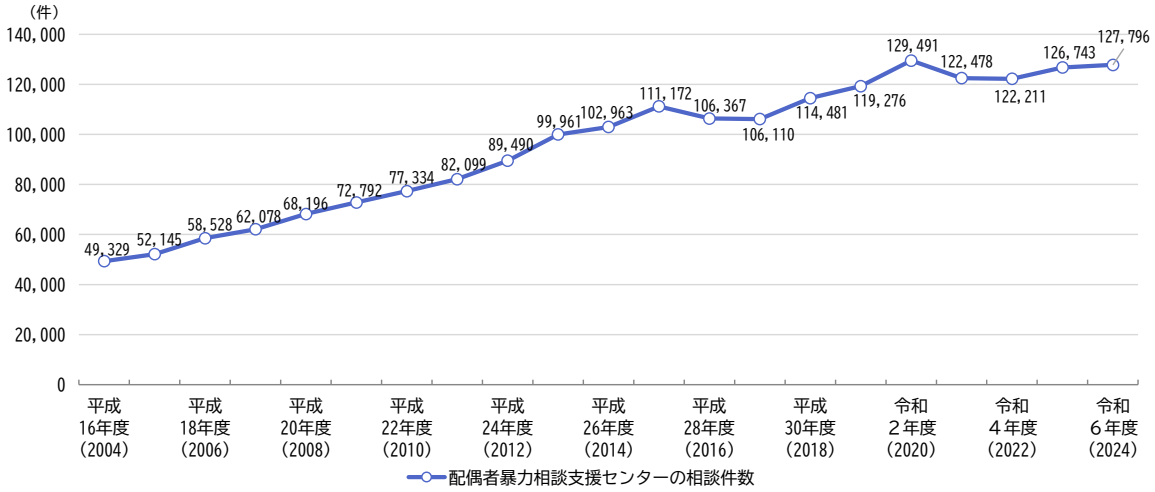
出典：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
内閣府男女共同参画局　令和７年度

（６）配偶者暴力の相談件数

ア　全国の配偶者暴力相談支援センターの相談件数

全国の配偶者暴力相談支援センターで受け付けた相談件数の推移をみると、新型コロナウイルス感染症拡大のあった令和２(2020)年度に 120,000 件を超え平成 16(2004)年度以降で最も多くなっています。令和３（2021）年度以降減少しましたが、令和５（2023）年度に再び増加に転じ、令和６（2024）年度は 127,796 件となっています。

＜全国の配偶者暴力相談支援センターの相談件数の推移＞

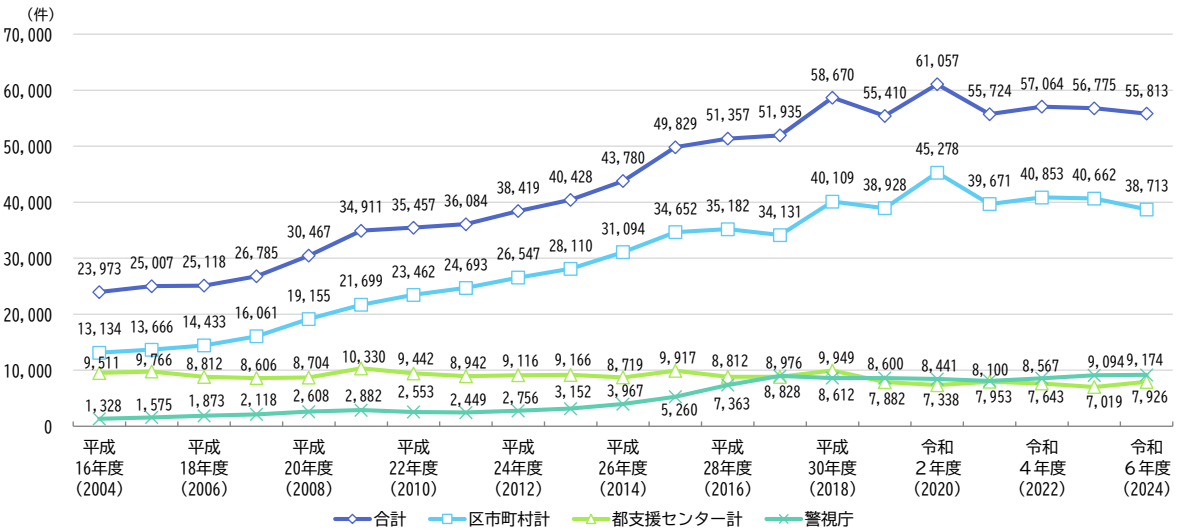


出典：「配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数」内閣府男女共同参画局　令和６年度

イ　東京都の配偶者暴力相談件数の推移

東京都内の各施設で受け付けた配偶者暴力に関する相談件数の推移をみると、平成 29（2017）年以降増減を繰り返していましたが、令和４（2022）年以降減少傾向にあり、令和６（2024）年度は 55,813 件となっています。また、新型コロナウイルス感染症拡大のあった令和２（2020）年度は平成 16（2004）年度以降最も多い 61,057 件となっています。

＜東京都の配偶者暴力相談件数の推移＞

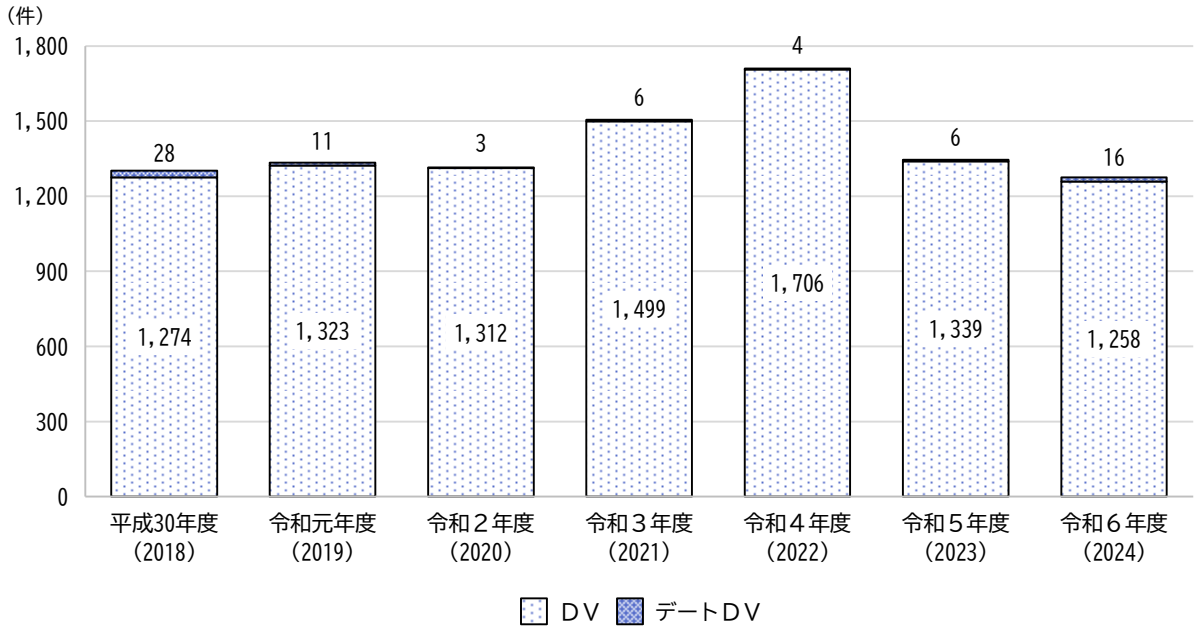


出典：「東京都の配偶者暴力相談等件数の推移」東京都生活文化局　令和６年度

ウ　大田区の配偶者等暴力に関する相談件数

大田区で受け付けた相談件数の推移をみると、令和３（2021）年度にＤＶに関する相談件数が増加し、令和４（2022）年度には 1,706 件と平成 30（2018）年度以降最も多くなっています。令和５(2023)年度以降は減少に転じていますが、依然として 1,000 件を超える相談が寄せられています。また、デートＤＶに関する相談は令和２(2020)年度以降一桁となっていましたが、令和６（2024）年度は 16 件と増加しています。

＜大田区の配偶者等暴力に関する相談件数の推移＞



※各所管課発表数値による

3 第８期プランの総括

第８期プランでは、区における男女共同参画に関する課題解決に向けた取組を推進するため、指標を設定しました。

指標の達成状況は以下のとおりです。

※達成状況は、「◎：目標達成」「○：改善（策定時の現状値を上回る）」「△：変化なし（策定時の現状値と同じ）」、「▼：低下（策定時の現状値を下回る）」となっています。

基本目標Ⅰ　誰もが尊重される安心・安全なまちを築きます

個別目標　Ⅰ－１　人権尊重と男女共同参画意識の向上

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方に同感しない人（同感しない、どちらかというと同感しない）の割合 （男女共同参画に関する意識調査）	69.8%	85%	69.9% （令和６年度）	△
人権講演会参加者のうち、「人権問題に理解や関心がとても深まった区民」の割合 ※最新値は「今回の講演会に参加して人権意識が高まったと思う区民」の割合	26.0%	50%	55.7% （令和７年度）	◎

◆「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という固定的性別役割分担意識に同感しない人の割合は策定時からほとんど変化が見られません。

◆人権講演会参加者のうち、「人権問題に理解や関心がとても深まった区民」の割合は目標値を上回りました。

個別目標Ⅰ－２　あらゆる暴力の根絶

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
「女性のためのたんぽぽ相談」の認知度及び「ＤＶ相談ダイヤル」の認知度 （男女共同参画に関する意識調査）	11.4% 7.9%	20% 13%	11.0% 7.4% （令和６年度）	▼
ＤＶ防止に向けた意識啓発事業の実施回数	年５回	年５回以上	年６回 （令和７年度）	◎

◆「女性のためのたんぽぽ相談」、「ＤＶ相談ダイヤル」ともに、大田区ホームページやおおた区報などで周知を行いましたが、認知度は策定時からほとんど変化が見られません。

◆ＤＶ防止に向けた意識啓発事業の実施回数は、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）での講座（ＤＶ防止講座１回、デートＤＶ防止出前講座２回及び展示２回）のほか、職員向けのＤＶ防止研修１回実施するなど、年６回実施しました。

基本目標Ⅱ　誰もが活躍できる環境づくりを応援します
【女性の職業生活における活躍推進計画】

個別目標Ⅱ－１　女性の活躍推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
保育所入所率 （大田区子ども・子育て支援事業計画）	99.8%	100% （令和６年度）	100% （令和６年度）	◎
女性の再就職や起業に関する事業の実施回数	年５回	年５回以上	年16回 （令和７年度）	◎

◆保育所入所率は、目標の100%を達成しました。

◆女性の再就職や起業に関する事業の実施回数は、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）にて、女性の再チャレンジ実践講座を２回、女性のための就労継続支援講座を２回及び女性のための広場を12回実施しました。

個別目標Ⅱ－２　ワーク・ライフ・バランスの推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
職場における男女の地位が平等であると回答した人の割合 （大田区政に関する世論調査）	男性35.7% 女性28.7% （平成30年度）	50%	男性42.4% 女性32.1% （令和７年度）	○
区男性職員における育児休業の取得率 （職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン）	13.3% （令和元年度）	30% （令和６年度から法改正により85%）	73.3% （令和６年度）	○

◆職場における男女の地位が平等であると回答した人の割合は、目標値達成には至っていませんが、策定時よりも増加が見られます。

◆区男性職員における育児休業の取得率は令和元（2019）年度から大幅な上昇が見られ、当初の目標である30%は達成していますが、令和６（2024）年度から法改正により目標を85%に引き上げており、令和６（2024）年度時点では達成されていません。

ワーク・ライフ・バランスセミナーの様子

基本目標Ⅲ　女性の活躍で地域力を向上します

個別目標Ⅲ－１　地域における女性の参画促進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
家庭生活における男女の地位が平等であると回答した人の割合 （大田区政に関する世論調査）	男性52.4% 女性38.0% （平成30年度）	62%	男性54.3% 女性37.4% （令和７年度）	△
男性の家庭参画に関する意識啓発事業の実施回数	年７回	年７回以上	年16回 （令和７年度）	◎

◆家庭生活における男女の地位が平等であると回答した人の割合は、策定時からほとんど変化が見られませんでした。

◆男性の家庭参画に関する意識啓発事業の実施回数は、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）にて男性向け男女共同参画意識啓発講座２回、乳児と父親向け講座２回、父と子のためのプレイパーク（パパの時間）を12回実施しており、目標を大きく上回りました。

個別目標Ⅲ－２　意思決定過程における男女共同参画の推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
審議会等における女性委員の割合 （その他附属機関・懇談会などを含む）	28.6%	40%	30.2% （令和６年度）	○
区役所における女性管理監督職(事務)の割合 (職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン)	26.4% （令和元年度）	40%	28.5% （令和６年度）	○

◆審議会等における女性委員の割合は、令和６（2024）年度時点で30.2%と策定時より上昇しているものの、目標値を下回っています。

◆区役所における女性管理監督職(事務)の割合は、28.5%(管理監督職総数576人中、女性管理監督職数164人）であり、目標値を下回っています。

基本目標Ⅳ　地域と協働して計画を進めます

個別目標Ⅳ－１　地域と協働した男女共同参画の推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
区民協働による男女共同参画講座等の参加団体数	５団体	７団体	９団体 （令和７年度）	◎

◆９団体と協働し、エセナフォーラムにて、男女共同参画関連のワークショップを開催しました。

個別目標Ⅳ－２　着実な計画の推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
大田区では男女共同参画がとても推進されている及び推進されていると思う人の割合 ※最新値は「社会全体において男女の地位は平等であると思う人の割合」（男女共同参画に関する意識調査）	10.6%	15%	18.2% （令和６年度）	◎
大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）の認知度 （男女共同参画に関する意識調査）	25.3%	35%	21.2% （令和６年度）	▼

◆大田区では男女共同参画がとても推進されている及び推進されていると思う人の割合については、令和６（2024）年度における男女共同参画に関する意識調査から設問を変更したため、「社会全体において男女の地位は平等であると思う人の割合」と比較しました。

◆大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）の認知度は、策定時より下がっています。

エセナフォーラムの様子

第3章

計画の基本的な考え方

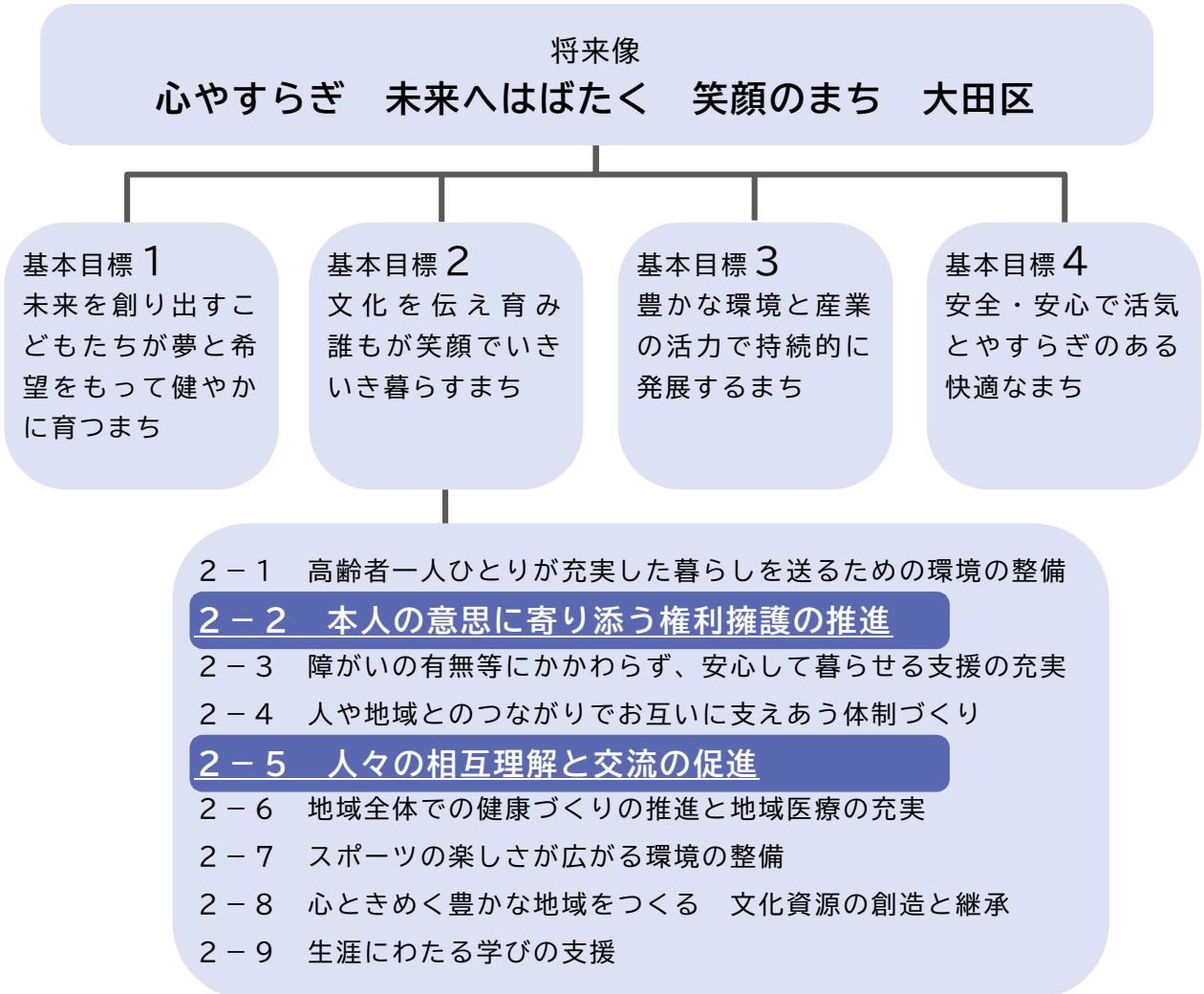
1 基本理念

◆区がめざす姿

区では、令和６（2024）年３月に区政運営の最も基本となる考え方をまとめた「大田区基本構想」を策定しました。この基本構想では、「地域力を高める」、「多様な個性が輝く」、「豊かなまちを未来へつなげる」という基本構想全体を貫く３つの基本理念を掲げ、この基本理念のもとに、令和 22（2040）年ごろの区のめざすべき将来像として「心やすらぎ 未来へはばたく 笑顔のまち 大田区」を定めています。

また、将来像を実現するためのまちの姿として、４つの基本目標を定めました。令和７（2025）年３月には基本構想で掲げた将来像を実現することを目的として「大田区基本計画」を策定しました。この基本計画では４つの基本目標を実現するために、具体的にどのような取組を行うかを示した施策を設定しています。その中の基本目標２「文化を伝え育み 誰もが笑顔でいきいき暮らすまち」の施策２－２「本人の意思に寄り添う権利擁護の推進」、施策２－５「人々の相互理解と交流の促進」は本プランと関連が深い項目となっています。

【大田区基本計画 体系】



◆区がめざす男女共同参画社会

本プランの策定にあたっては、これまでの第８期プランにおける基本理念を継承しつつ、区の基本構想がめざす将来像の実現に向けて、広く区民に浸透するプランとするため、以下のような基本理念を掲げます。

基本理念

誰もがお互いを尊重し 自分らしく輝けるまち 大田区
～地域みんなで男女共同参画のまちづくり～

すべての人が性別にかかわらず、お互いを尊重し、個性と能力を発揮できる社会の実現は、持続可能な地域づくりの基盤です。固定的性別役割分担意識にとらわれず、多様な生き方や価値観を認め合う男女共同参画社会の実現をめざして、取組を推進していくことが重要です。

男女共同参画に向けた取組や女性の社会参画が着実に進む一方で、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による格差や差別、家庭・職場・地域等における暴力やハラスメント、貧困や孤立など様々な困難を抱える女性の課題も依然として存在しています。また、ＤＶや性暴力の根絶は、誰もが安心して暮らせる社会の前提であり、早期発見と切れ目のない支援体制が不可欠です。

本プランでは、こうした現状を踏まえ、固定的性別役割分担意識の解消、女性の活躍推進、困難を抱える女性への支援、暴力のない社会の実現といった視点を重視しつつ、地域に根差した男女共同参画に向けて各施策を推進します。区民や区職員をはじめ、各事業者や様々な活動団体など、多様な人材がそれぞれの分野で個性と能力を発揮することで活気ある地域を形成し、連携してまちづくりにつなげていきます。

この基本理念に基づき、すべての人の人権が尊重され、一人ひとりが自分らしく輝くことのできる男女共同参画社会をめざします。

2 計画の体系

基本理念	基本目標
誰もがお互いを尊重し 自分らしく輝けるまち 大田区 ～地域みんなで男女共同参画のまちづくり～	－Ⅰ－ 誰もが尊重される 社会をめざします
	－Ⅱ－ 安全・安心に 過ごせるまちを築きます ※Ⅱ-1 大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画 ※Ⅱ-2 大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画
	－Ⅲ－ 誰もが活躍できる 環境づくりを応援します ※Ⅲ-1・Ⅲ-2 大田区女性の職業生活における活躍推進計画

個別目標		施策の方向性
Ⅰ-1	人権尊重とジェンダー平等意識の向上	①人権尊重の意識づくり ②固定的な性別役割分担意識の解消 ③教育の場における理解促進
Ⅰ-2	多様な個性を認める意識の醸成	①ジェンダー平等と多文化共生の推進 ②多様な性に関する理解推進
Ⅱ-1	ジェンダーに基づく暴力（ＧＢＶ）の根絶	①あらゆる暴力の防止に関する意識啓発 ②配偶者等からの暴力における被害者の保護・支援
Ⅱ-2	ジェンダーの視点に立った生活上の困難に対する支援	①生活上の困難を抱えた女性等への支援 ②関係機関等と連携した支援体制の強化
Ⅱ-3	防災・復興における男女共同参画の推進	①防災・復興現場における女性の参画拡大 ②男女共同参画の視点に立った災害対応と避難所等の運営
Ⅲ-1	仕事と家庭の両立に向けた取組の強化	①女性の活躍推進及び就労支援・就労継続支援 ②子育て世代・介護者への支援 ③政策・方針決定の場における女性の参画促進
Ⅲ-2	ワーク・ライフ・バランスの推進	①ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発 ②柔軟な働き方の実現に向けた企業への取組 ③家庭における男女共同参画に関する取組
Ⅲ-3	生涯を通じた男女の健康支援	①セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（SRHR）の啓発 ②生涯を通じた健康づくりへの支援

第4章

各基本目標と取組

基本目標Ⅰ

誰もが尊重される社会をめざします

個別目標Ⅰ－1

人権尊重とジェンダー平等意識の向上

- ①人権尊重の意識づくり
- ②固定的な性別役割分担意識の解消
- ③教育の場における理解促進

めざす姿

①すべての区民が互いの人権を尊重し、多様な生き方や価値観を認め合い、差別や偏見のない意識が醸成されています。
②性別にかかわらず、誰もが自分らしく暮らし、学び、働くことができ、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない考え方が定着しています。
③学校等教育の場において、人権や男女共同参画に関する理解が進み、誰もが性別にかかわらず未来を選択でき、自分らしく生きられる社会が実現しています。

コラム　アンコンシャス・バイアスとは

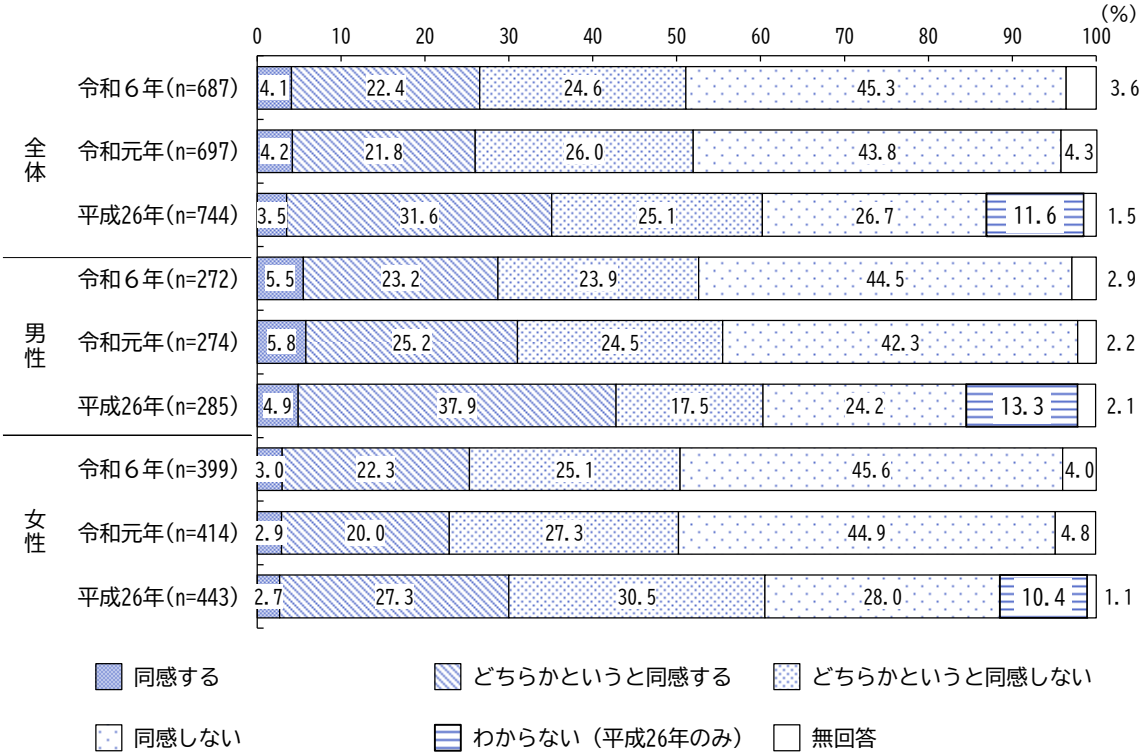
アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の思い込み」とも表現され、何かを見聞きした時などに無意識に「こうだ」と思い込むことをいいます。過去の経験や見聞きしたことなどから、自分の解釈により物事を決めつけてしまうことで、日常のあらゆる場面で起こりうるものです。例えば、血液型で人の性格を想像してしまったり、「男だから」「女だから」と性別で決めつけたりと、身近な場面で起こっています。

アンコンシャス・バイアスは誰にでもあり、それに気付かずに発せられた言動で相手を傷つけ、不快な思いをさせてしまったり、自分の可能性を狭めたりすることがあります。そのため、まずは「自分にも思い込みがあるかもしれない」と意識することが大切です。男女共同参画を進めていくためにも、一人ひとりがアンコンシャス・バイアスを理解し、日頃から注意をしていくことが重要です。

現状と課題

●大田区男女共同参画に関する意識調査において、「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方に「同感しない」と答えた人は、令和元（2019）年は 69.8%、５年後の令和６（2024）年は 69.9%と、ほとんど数値に変化はありませんでした。これにより、男女共同参画の意識が進まずに、依然として固定的な性別役割分担意識が残っていることが推察され、更なる理解啓発が必要であることがわかります。

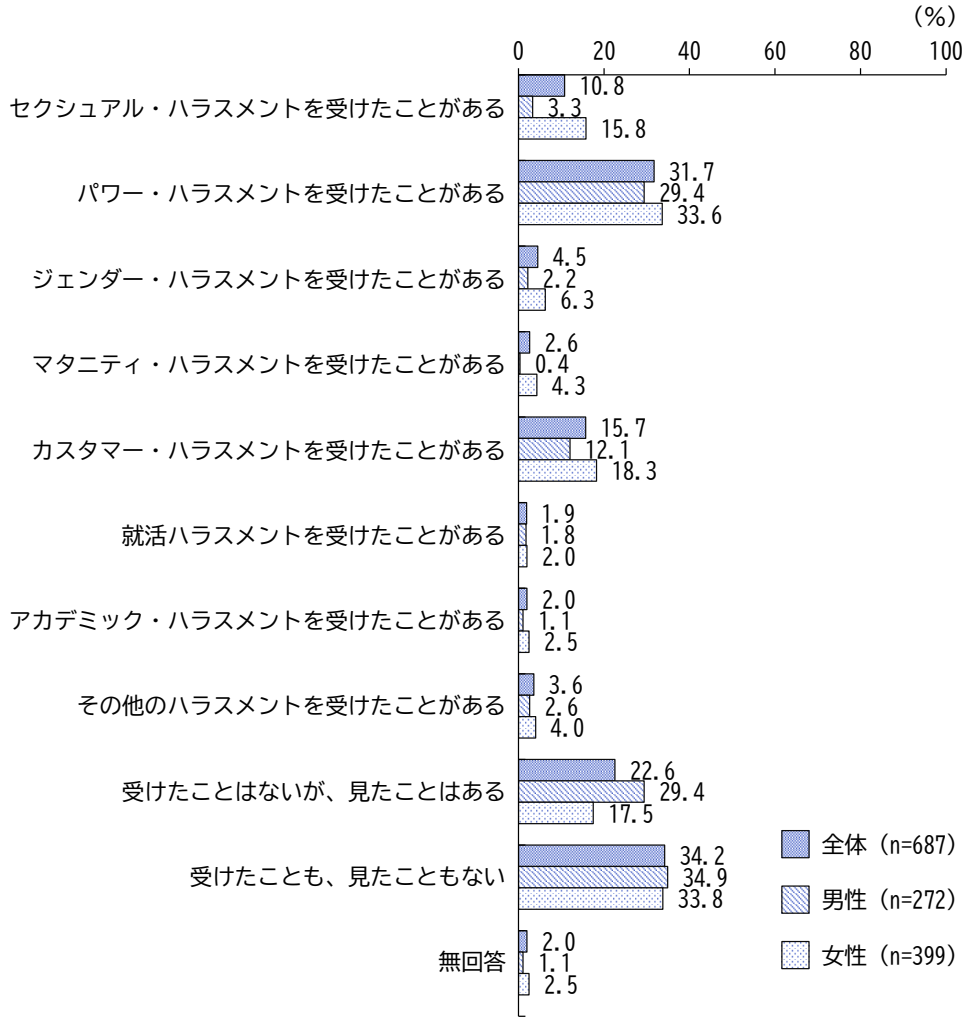
＜固定的な性別役割分担意識に対する考え方＞



出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区　令和６年

●令和６（2024）年の意識調査では「過去５年間に職場や学校等でハラスメントを受けたことや見たことはあるか」という問いに対しては、「受けたことも、見たこともない」が 34.2％と最も多く、次いで「パワー・ハラスメントを受けたことがある」が 31.7％、「受けたことがないが、見たことはある」が 22.6％と、パワー・ハラスメントの被害者や目撃者が３～４人に１人いることがわかります。職場や学校でのハラスメント防止については、働く人（従業員）や児童・生徒に対しての取組だけでなく、事業者や学校への働きかけや理解啓発、被害者からの相談を受ける体制づくりが大切です。

＜ハラスメントを受けたり見たりした経験＞



出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区 令和６年

施策の方向性

1 人権尊重の意識づくり

男女共同参画社会の実現には、性別をはじめとした様々な違いにより差別されることなく、一人ひとりの人権が尊重されることが重要です。人権侵害となる誹謗中傷や、高齢者・障がい者・こどもに対する虐待、職場や家庭におけるハラスメントなどを防止するため、ホームページやポスター等様々な機会を捉え、意識啓発を行います。

2 固定的な性別役割分担意識の解消

個人の能力とは関係のない性別を理由とした固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画を推進していくため、幅広い世代への広報・啓発活動を進めるとともに様々な情報を収集し、発信します。

男女共同参画のための
情報誌「パステル」

3 教育の場における理解促進

学齢期からの男女共同参画意識を育むため、学校教育においては人権教育を推進します。また、社会教育においては広く地域の区民に向けて意識醸成を図ります。

◆連携する計画：おおた教育ビジョン等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	区民への人権意識の啓発	人権講演会、パネル展、啓発冊子など、様々な方法と機会を活用して、人権尊重の意識が高まるよう取り組みます。	人権・男女平等推進課
2	男女共同参画に関する啓発	アンコンシャス・バイアスなど、性に基づく固定的な役割分担意識を解消するため講座や展示等による啓発を進めます。	人権・男女平等推進課
3	男女共同参画に関する情報誌等の作成・配布	情報誌「パステル」の発行や区報特集号、ホームページ等を通じて、男女共同参画の視点を持ち、親しみやすくわかりやすい情報の提供に努め、男女共同参画の意識づくりを図ります。	人権・男女平等推進課
4	男女平等の視点に立った職員の研修及び意識啓発	男女平等の視点に立った事業執行ができるよう職員研修を実施し、職員の育成を推進します。また、あらゆる機会を捉えて、職員一人ひとりが男女共同参画社会の実現に向けての認識と理解を深めるよう意識啓発を図ります。	人事課

No.	事業名	事業内容	所管課
5	男女共同参画の視点に立った社会教育事業	社会教育・生涯学習事業の実施において、男女共同参画の視点で取り組みます。	地域力推進課 教育総務課
6	小・中学生への人権意識の啓発	区発行の啓発冊子にて様々な人権について学ぶとともに、ポスターや標語、作文の作成などを通じて人権意識の啓発を図ります。	人権・男女平等推進課 指導課
7	区立学校における多様な悩みのある児童・生徒の支援	ヤングケアラーやＬＧＢＴＱなど多様な悩みのある児童・生徒が、それぞれの悩みに応じた相談や支援につながるとともに、安心して学校に通い、一人ひとりの能力や可能性を最大限に伸ばす教育を受けられるように支援します。	指導課
8	道徳教育の推進と人権教育研修	豊かな情操や道徳心を培う道徳教育を推進するとともに、各学校において、人権教育の全体計画を作成し、教員が人権教育の意義やねらい、人権課題に対する理解を深めるための研修を実施します。	指導課

関連指標

指標項目	現状値	目標値
今の日本は、人権が尊重されている社会だと思う区民の割合	令和７年度 70.5%	令和 12 年度 75%
「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方に同感しない区民の割合	令和６年度 69.9%	令和 11 年度 85%
社会全体における男女の地位は平等であると思う区民の割合	令和６年度 18.2%	令和 11 年度 30%

個別目標Ⅰ－２

多様な個性を認める意識の醸成

①ジェンダー平等と多文化共生の推進

②多様な性に関する理解推進

［関連法］性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

めざす姿

①外国人への理解が進むとともに、外国人自身が日本の生活習慣や文化、区の男女共同参画に関する取組等を理解し、相互協力関係にある共生社会が形成されています。

②誰もが性的指向や性自認等の違いによる多様性を尊重し、互いに認め合う社会が実現しています。

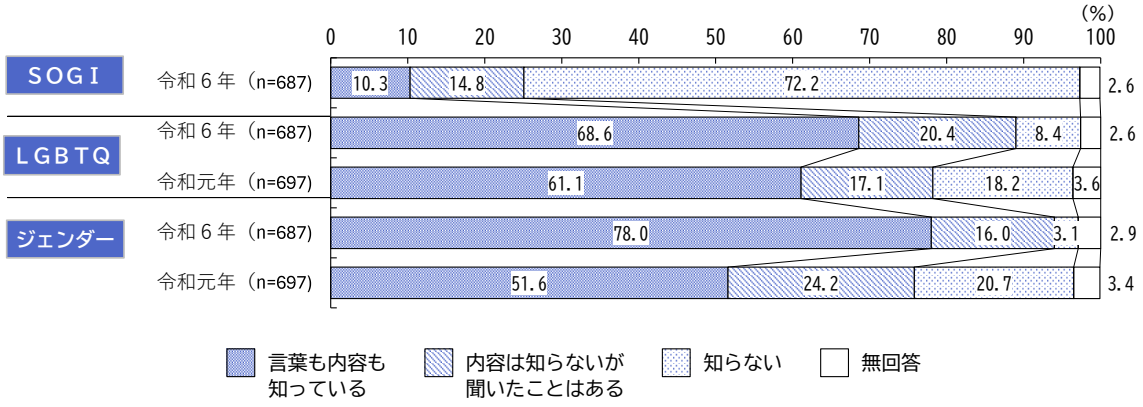
現状と課題

●大田区在住の外国人数は、第２章に掲載（14 ページ「区内在住の外国人数」）のとおり、令和３（2021）年と令和４（2022）年に一時減少したものの、それ以外は年々増加し、令和７年１月には３万２千人を突破しています。これらの外国人が、生活や文化の違いを理解するとともに、区の男女共同参画に関する取組についても理解できるよう、多言語化対応や相談体制における工夫などが必要です。

●令和５（2023）年に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（理解増進法）が成立したことにより、多様な性について取り上げられる機会が増えましたが、インターネット上などにはＳＯＧＩ（ＳＯＧＩＥ）やＬＧＢＴＱ（ＬＧＢＴＱ＋）に関する偏見や間違った情報も混在しており、今後も正しい理解に向けての情報発信が重要です。

●「ＳＯＧＩ」や「ＬＧＢＴＱ」など、性の多様性に関する用語についての認知度は、男女共同参画に関する意識調査において、「ＬＧＢＴＱ（前回はＬＧＢＴ）」については、61.1％（令和元年）から 68.6％（令和６年）へと増加しており、認知度、内容理解度ともに高くなっています。

＜性の多様性に関する用語の認知度＞



※「ＳＯＧＩ」は令和６（2024）年調査から追加

出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区 令和６年

施策の方向性

1 ジェンダー平等と多文化共生の推進

区内在住の外国人が、言語や文化・価値観の違いにより、地域で孤立しないよう、相談体制を整備するとともに、外国人に向けての男女共同参画に関する区の取組についての理解促進を図ります。

2 多様な性に関する理解推進

一人ひとりが多様な性について理解し、性的マイノリティに対する誤解や偏見、差別をなくすよう、意識啓発を図ります。

多様な性の理解に関する
研修の様子

◆連携する計画：「国際都市おおた」多文化共生推進プラン

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	相談・情報提供	多言語相談窓口において、生活相談や生活情報支援を行います。また、区や国際都市おおた協会のホームページ等において、外国人区民が必要とする災害時情報等を発信します。	地域力推進課
2	外国人に向けた男女共同参画の啓発	外国人が区の男女共同参画の取組を理解できるよう、ホームページや冊子などで多言語による案内など、わかりやすい啓発を実施します。	人権・男女平等推進課
3	区民への多様な性に関する啓発	性的指向や性自認による差別を防ぐため、ポスター展やホームページ等により広く啓発を進めます。	人権・男女平等推進課
4	多様な性に関する職員の理解推進	性的マイノリティへの窓口対応における配慮事項などについて、区職員を対象とした職員研修を行います。	人権・男女平等推進課

関連指標

指標項目	現状値	目標値
日本人と外国人が互いに認めあい、暮らしていると思う区民の割合	令和７年度 日本人 50.8% 令和４年度 外国人 79.8%	令和 12 年度 日本人 62.0% 外国人 86.8%
「ＬＧＢＴＱ」「ＳＯＧＩ」について、言葉も内容も知っている区民の割合	令和６年度 ＬＧＢＴＱ68.6% ＳＯＧＩ　10.3%	令和 11 年度 ＬＧＢＴＱ75% ＳＯＧＩ　30%

コラム　ＳＯＧＩ、ＬＧＢＴＱとは

ＳＯＧＩとは、性的指向と性自認の英語の頭文字をとった言葉です。下記の図のとおり、ＬＧＢＴＱが特定の性的マイノリティを示すのに対し、ＳＯＧＩは人間の性を構成する要素であり、ＬＧＢＴＱもそうでない人も含むすべての人にあてはまる「属性」です。

ＳＯＧＩのあり方はグラデーションのように多様であり、下記の図の分類に限られるものではありません。また、最近では自分の性をどう表現するかを示す「性表現（Gender Expression）」も含めて「ＳＯＧＩＥ」（ソジー）とも表現されます。

SO（Sexual Orientation）

どのような性別の人に恋愛・性的感情を抱くか

- ヘテロセクシュアル（Heterosexual）
  異性愛者
- L　レズビアン（Lesbian）
  女性同性愛者
- G　ゲイ（Gay）
  男性同性愛者
- B　バイセクシュアル（Bisexual）
  両性愛者
- アセクシュアル（Asexual）
  恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない人

⋮

GI（Gender Identity）

自分の性別をどのように認識しているか

- シスジェンダー（Cisgender）
  生物学的性と性自認が一致している人
- T　トランスジェンダー（Transgender）
  生物学的性と性自認が異なる人
- エックスジェンダー（Xgender）
  「中性（男女の中間）」「両性（男女両方）」「無性（どちらでもない）」「不定性（流動的）」など、性自認が男性・女性の二元的な枠にあてはまらない人

- Q　クエスチョニング（Questioning）
  性的指向や性自認といった自分の性のあり方が決まっていない、決められない、探求している人

基本目標Ⅱ

安全・安心に過ごせるまちを築きます

個別目標Ⅱ－１

ジェンダーに基づく暴力（ＧＢＶ）の根絶
（ＧＢＶ：Gender - based Violence）
【大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画】

- ①あらゆる暴力の防止に関する意識啓発
- ②配偶者等からの暴力における被害者の保護・支援

［関連法］配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

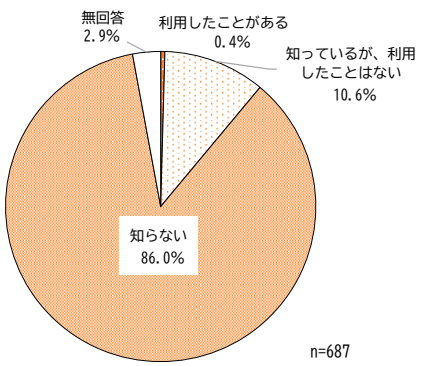
めざす姿

①誰もがあらゆる暴力や性暴力、虐待や人権侵害に対して「暴力はゆるさない」という意識を持ち、安心して生活していく環境が実現しています。
②配偶者等からの暴力（ＤＶ）で保護が必要な方に対して、関係機関が相互に協力し、迅速な支援がいつでも提供できる体制が整備されています。

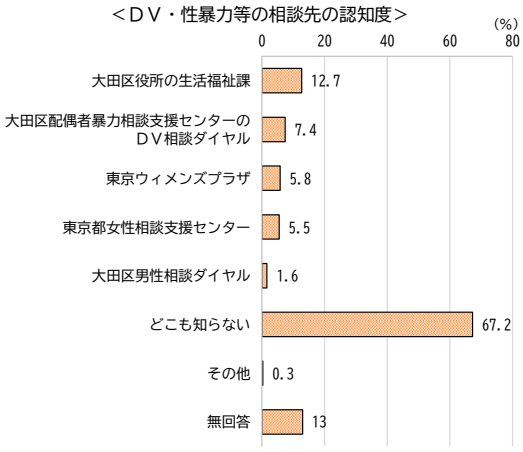
現状と課題

●第８期プランでは、「女性のためのたんぽぽ相談」及び「ＤＶ相談ダイヤル」の認知度の目標をそれぞれ 20%、13%とし、周知に取り組んできましたが、令和６（2024）年の区民意識調査では 11.0%、7.4%と、プラン策定時の令和元（2019）年の数値である 11.4%と 7.9%と比較して、逆にやや減少しているという結果でした。

＜女性のための「たんぽぽ相談」の認知度＞



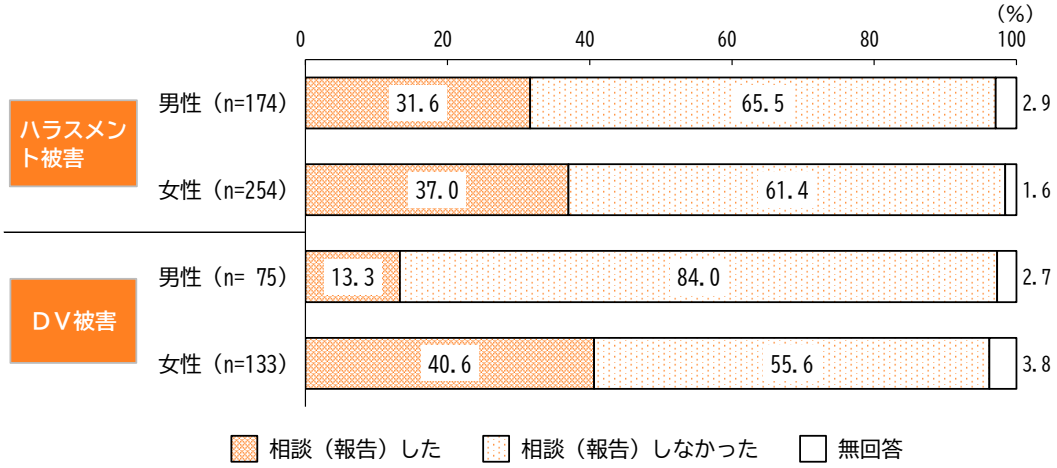
＜ＤＶ・性暴力等の相談先の認知度＞



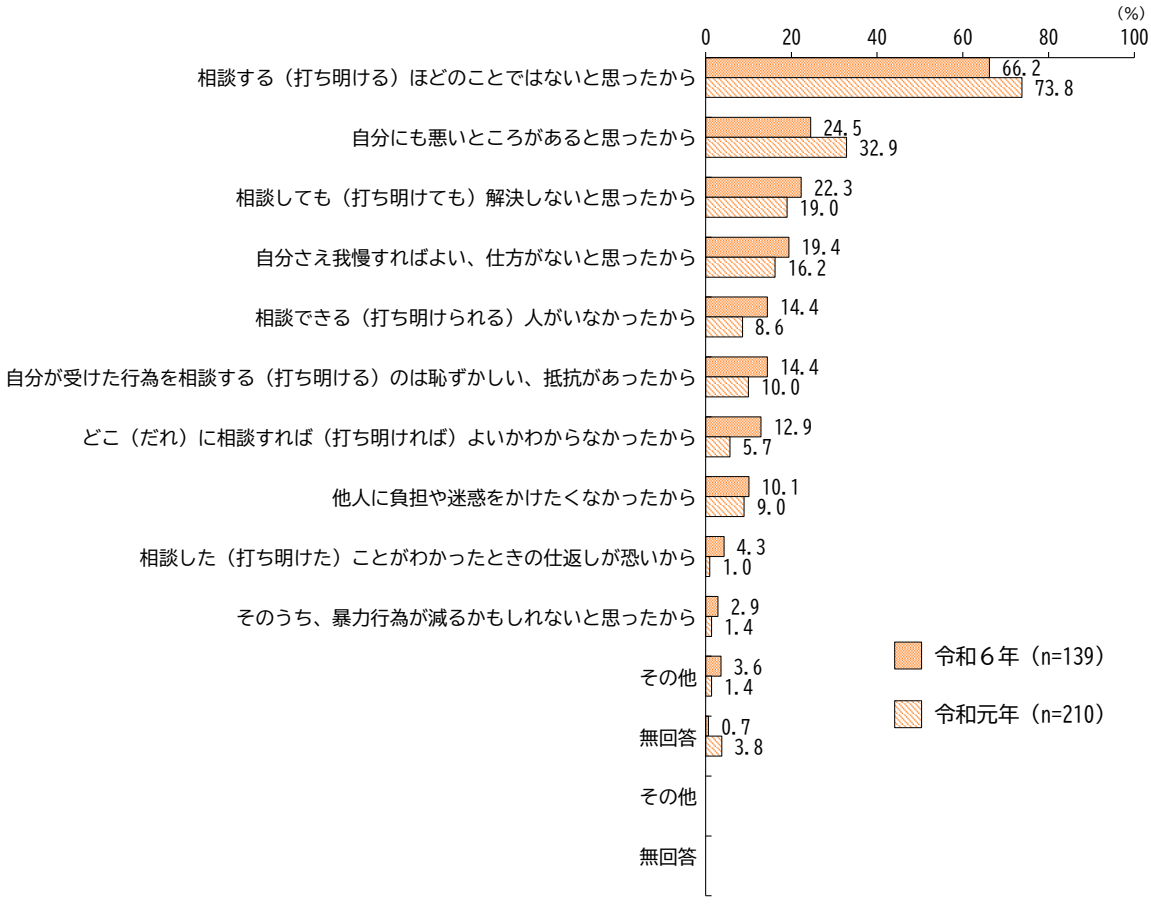
出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区 令和６年

●令和６（2024）年の意識調査では、男女ともにＤＶの被害経験を相談しなかった人が過半数を占めています。その理由として「相談する（打ち明ける）ほどのことではないと思ったから」が 66.2％と最も高く、「自分にも悪いところがあると思ったから」も 24.5％で続いています。被害を重く捉えられなかったり、自分を責めたりするケースがうかがえることから、ＤＶ等の暴力に関する正しい周知啓発をより強化する必要があります。「解決しないと思ったから（22.3％）」のほか、「どこに（だれに）相談すれば（打ち明ければ）よいかわからなかった（12.9％）」という理由も挙げられており、被害者に寄り添った相談支援に加え、相談先の周知強化を図る必要があることがわかります。

＜ハラスメント被害、ＤＶ被害の相談状況＞



＜ＤＶ・性暴力等を相談しなかった理由＞



出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区 令和６年

●すべての人が安全・安心に暮らすことのできる地域社会を実現するためには、あらゆる暴力の根絶と、困難な状況に置かれている人々への支援が欠かせません。特に、配偶者等からの暴力（ＤＶ）や性暴力等は、人権を著しく侵害するものであり、その防止と被害者への切れ目のない支援が求められています。

施策の方向性

1 あらゆる暴力の防止に関する意識啓発

ジェンダーに基づくあらゆる暴力を防止するため、セミナーや講座の開催、若い世代からの教育等、理解啓発を推進し、相談機関の周知を図ります。また、こどもが性暴力を認識し、被害に遭った場合は大人に相談することができるよう相談体制の整備や、こどもがインターネットで性犯罪等に巻き込まれないためのメディアリテラシー向上の取組を進めます。

パープルリボンツリーの展示によるＤＶ防止啓発

2 配偶者等からの暴力における被害者の保護・支援

配偶者等から暴力を受けた被害者への相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を強化し、適切な支援につなげます。こどもの目前での配偶者等からの暴力は児童虐待にあたるため、保育所、幼稚園、学校、警察、医療機関等との連携や相談体制の強化を進める必要があります。

◆連携する計画：おおた教育ビジョン、大田区こども未来計画、大田区地域福祉計画等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	暴力防止に関する講座の実施	デートＤＶ、ストーカー、性犯罪防止等について、暴力は重大な人権侵害であるという認識が広く共有されるよう講座等を実施します。	人権・男女平等推進課
2	若い世代に向けた啓発と教育の推進	性的な事件の被害者にも加害者にもならないように、学校において情報モラル教育を推進します。	人権・男女平等推進課 指導課
3	被害の早期発見及び相談	各種相談事業において、被害者の状況に合わせて相談を受け、関係機関と連携を図ることで適切な機関に早期につなげます。 **窓口（参考）**：ＤＶ相談ダイヤル、婦人相談、すこやか赤ちゃん訪問事業・乳幼児健診、こどもと家庭に関する総合相談、子育てひろば・子育て相談、教育相談、区民相談、多言語相談窓口等	人権・男女平等推進課 各生活福祉課 各地域健康課 おおたこども家庭センター 各こども家庭センター 教育センター 広聴広報課 地域力推進課

※組織改正により、令和８（2026）年８月（予定）から、子ども家庭支援センターは、おおたこども家庭センターとなります（以下、同じ）。

No.	事業名	事業内容	所管課
4	安全確保及び生活支援	緊急保護を要する女性や母子については、各関係機関・民間団体と連携を図り、世帯の安全確保に努めます。こどもの保護が必要な場合は、児童相談所に一時保護を依頼します。 また、被害者の状況に合わせ適切な機関を案内し、困窮状況により生活保護の相談につなげるほか、学校及び保育園等の申込みや離婚の手続き、居所の相談、就労支援、保護命令の制度等についても情報提供し、必要に応じて同行等の支援を行います。	各生活福祉課
5	こどもへの支援体制の整備	住民登録のない被害者のこどもに乳幼児健診や予防接種を実施し、保健所及び出張育児相談等で相談に応じます。就学前児童は、保健師や予約制の心理相談により心理面の相談に応じます。なお、住民登録のない被害者が妊娠している場合、妊婦健診について相談に応じます。 また、配偶者間の暴力などで心理的な虐待を受けたこどもや、両親等からの身体・ネグレクトなどの虐待を受けたこどもに対し、早期に訪問等の支援を行います。	感染症対策課 各地域健康課 おおたこども家庭センター 各こども家庭センター
6	配偶者暴力相談支援センターの運営	配偶者暴力相談支援センターの事務局として、ＤＶに関することや被害者への支援について情報提供するとともに、ＤＶ被害者が安心して生活ができるよう支援体制の調整等を行います。	人権・男女平等推進課
7	警察署等と連携した被害者保護	被害者に適切な保護と支援が行われるよう、関係機関との連携強化に努めます。特に警察署等と連携会議等を通して、情報共有のあり方を検討し円滑な支援につなげます。	人権・男女平等推進課 各生活福祉課

関連指標

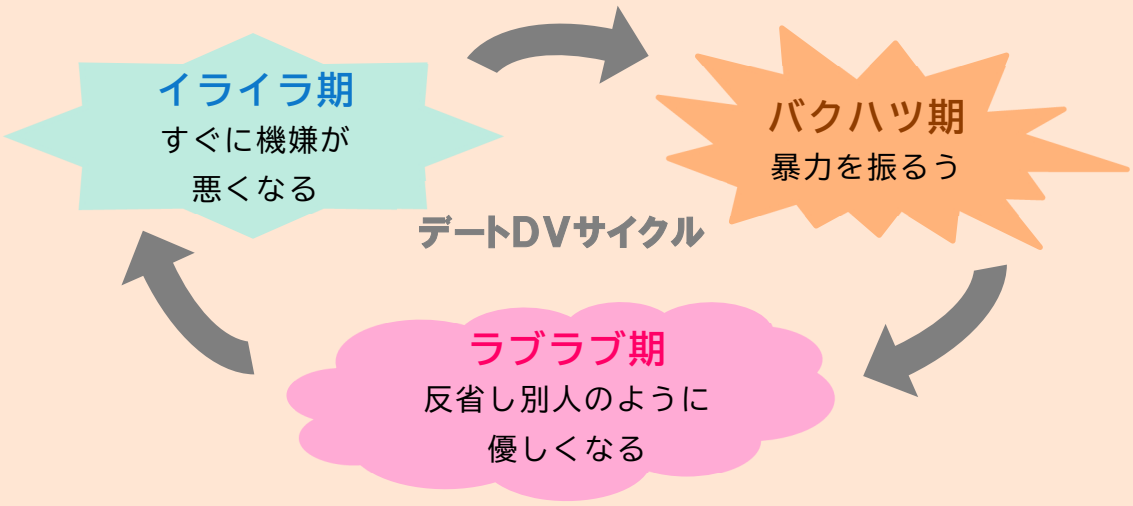
指標項目	現状値	目標値
大田区「ＤＶ相談ダイヤル」の認知度 ※本指標で使用している調査結果は、「区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査」によるもので、24 ページ及び 44 ページの調査結果とは出典が異なります。	令和７年度 19.6%	令和 12 年度 36%
ＤＶを受けた経験のある人のうち、誰にも相談していない区民の割合	令和６年度 66.2%	令和 11 年度 40%

コラム　デートＤＶとは

デートＤＶとは、恋人の間で起こる暴力のことです。ＤＶと同じく、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力など様々な暴力の形態が存在します。これらの様々な形態の暴力は単独で起きることもありますが、多くは何種類かの暴力が重なって起こります。最大の問題点は、見えにくく、気づきにくいことです。恋人同士だからこそ「愛されているから」「嫉妬は当たり前」と思い込み、暴力を受け入れてしまうことがあります。

また、何かのきっかけで暴力を振るった後、しばらくは優しくなる「ラブラブ期」があるため、被害者は「（加害者が）反省してくれた」「互いに愛し合っているのだ」と感じ、支配されている状況から抜け出すことが難しくなります。しかし、デートＤＶは、一定のサイクル（下図参照）を繰り返しながら、暴力がエスカレートする恐れがあります。

デートＤＶについて正しく理解し、早い段階で「これはおかしい」と気づくことが重要です。また、自分で解決することが難しい問題であることから、ひとりで悩まず、信頼できる人や相談窓口に相談することが大切です。



個別目標Ⅱ－２

ジェンダーの視点に立った生活上の困難に対する支援

【大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】

①生活上の困難を抱えた女性等への支援
②関係機関等と連携した支援体制の強化

［関連法］困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、孤独・孤立対策推進法

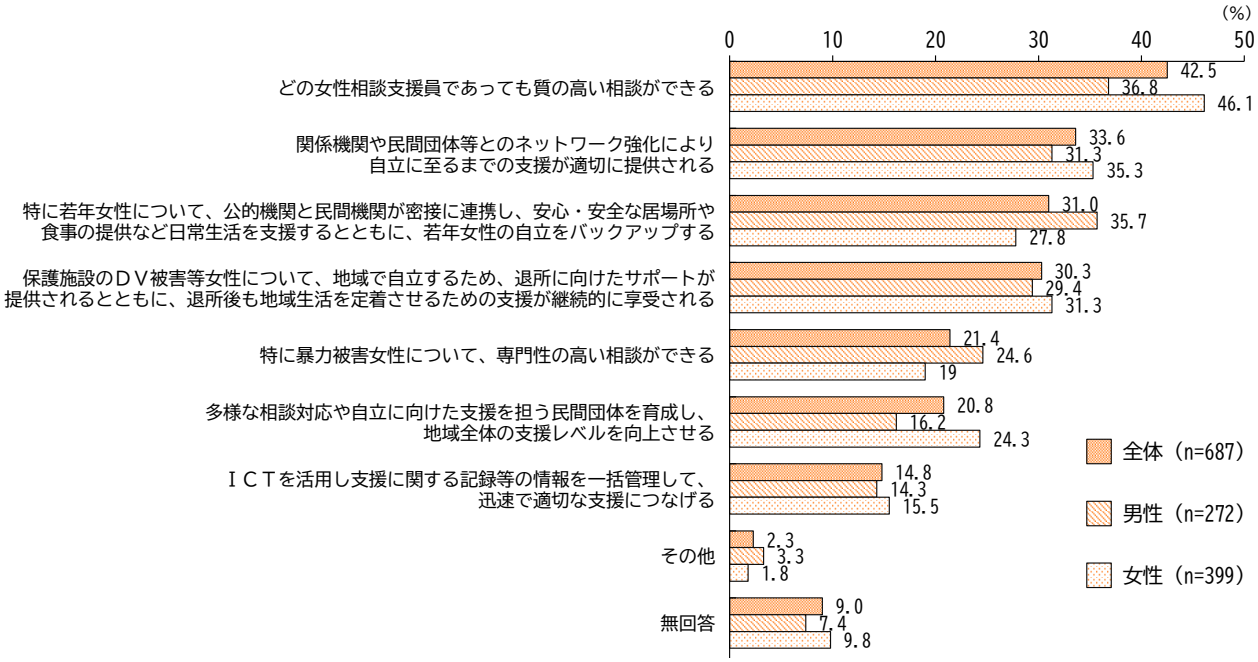
めざす姿

①区の相談機関や支援機関が、悩みを抱える女性等の相談にいつでも対応でき、問題の解決に役立っています。
②様々な困難な問題を抱える人への支援が、各関係機関の連携により、迅速かつ丁寧に実施されています。

現状と課題

●婦人保護事業は、昭和 31（1956）年に売春防止法が制定され、売春を行うおそれのある女子を保護する目的で開始されました。その後およそ 70 年が経ち、現在では生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭内の様々な問題など、ジェンダーに関わる課題は複合化、複雑化しています。また、これらの問題に加えて、人種や性別、障がいの有無、性的指向、性自認などに関連し、差別が重なる複合差別や交差性（Intersectionality）にも配慮が必要となりました。それらの社会背景により、多様な問題を抱えた女性への支援に関する新しい法律の必要性が指摘されるようになり、令和４（2022）年５月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定され、令和６（2024）年４月に施行されました。今後、各種講座やセミナー、区報やホームページ等、様々な媒体を活用し、困難な問題を抱える女性等に対する支援窓口の更なる周知啓発が必要です。
●若年層においては、家にも学校にも居場所がなくなり、インターネットやＳＮＳで居場所を求め、犯罪等に巻き込まれるおそれがあります。
●高齢者については、我が国の高齢化率（65 歳以上の人口比率）は 29.3%（令和６年 10 月１日現在）と高齢化が進んでいます。特に単身の女性は、それまでの働き方や男女間の雇用格差の影響により経済的に困難な状況に陥りやすい状況です。また、男性については地域社会とのつながりに乏しく孤立しやすいという問題があります。
●対象者の把握から自立までの多様な支援を切れ目なく包括的に提供し支援するため、関係機関と連携した支援体制の強化が重要です。

＜困難な問題を抱えている女性への支援について強化・追加を望む事業＞



出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区　令和６年

施策の方向性

1 生活上の困難を抱えた女性等への支援

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営むうえで困難な問題を抱える女性等について、相談対応や事業の周知・啓発を行います。

2 関係機関等と連携した支援体制の強化

困難な問題を抱える女性等に対して、迅速に適切な支援につなげられるよう、関係機関や民間団体等との連携体制を強化します。

◆連携する計画：大田区地域福祉計画（大田区高齢者福祉計画等を含む）、
大田区こども未来計画等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	女性のための相談	自分自身の生き方や性格、夫婦や親子などの家族・親族関係、職場や学校などでの人間関係、心身の不調や女性特有の病気、仕事、適職、各種ハラスメントやキャリアアップなどの仕事関係等、女性の様々な悩み相談を受けるとともに、必要に応じて専門相談窓口を案内します。	人権・男女平等推進課
2	女性相談・家庭相談の実施	様々な事情により困難な問題を抱えた女性や母子世帯に関する相談に対応します。また、家庭内の様々な悩みや心配事などの相談を受け、適切な助言を行います。	各生活福祉課
3	母子生活支援施設への入所	こどもの養育が十分にできない母子世帯を、母子生活支援施設において、自立促進に向けて支援を行います。	各生活福祉課
4	こども・若者相談及び居場所事業	様々な困難を抱える区内在住・在勤・在学の概ね 15 歳から 39 歳までのこども・若者及びその家族を対象に、相談窓口を設置し、関係機関と連携して適切な支援につなげます。また、気軽に立ち寄れる居場所を併設し、交流や体験活動を通じて社会的自立を支援します。	おおたこども家庭センター
5	男性相談ダイヤル	男性のための電話相談窓口です。家庭のことや自分自身の生き方、職場での人間関係、その他様々な悩みに専門の男性相談員が対応しています。	人権・男女平等推進課
6	関係自治体及び民間団体等との連携推進	支援を必要とする方に適切な支援が届くよう関係自治体間において相互に連携を図ります。また、支援活動を行っている民間団体等との連携に向けた方策を検討します。	人権・男女平等推進課 各生活福祉課
7	支援調整会議等による連携体制の構築	支援調整会議等により関係機関で情報を共有するとともに、個別事例の対応を協議し、相談者の意思に寄り添った適切な支援につなげます。	人権・男女平等推進課 各生活福祉課

関連指標

指標項目	現状値	目標値
子育てに悩んだり困ったりした時に相談できる人、又は、相談できる場所がある区民の割合	令和７年度 84.5%	令和 12 年度 95%
自分は孤独だと感じる区民の割合	令和６年度 男性 27.6% 女性 26.1%	令和 11 年度 男性 20% 女性 20%

個別目標Ⅱ－３

防災・復興における男女共同参画の推進

①防災・復興現場における女性の参画拡大
②男女共同参画の視点に立った災害対応と避難所等の運営

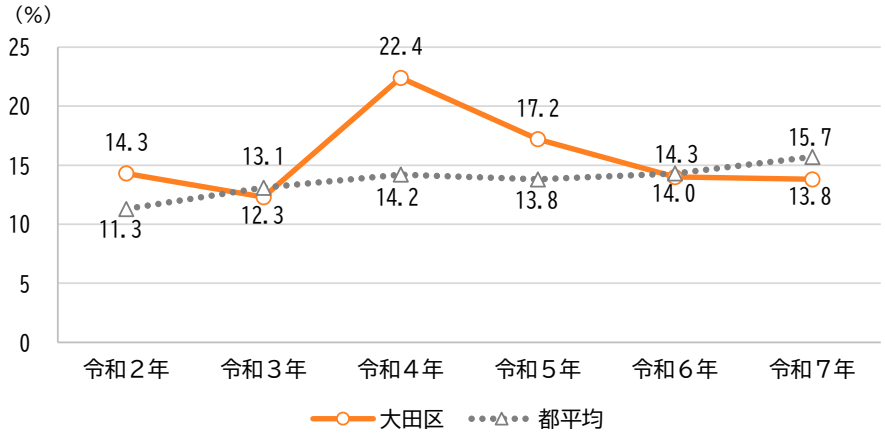
めざす姿

①防災会議等、区の防災や復興に関する方針決定過程において、全体の委員のうち半数近くを女性委員が担う中で、男女共同参画の視点を取り入れた様々な取組が進められています。
②避難所運営等に若年層を含めた女性が参画し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した支援が行われています。

現状と課題

●国の第５次男女共同参画基本計画（令和２（2020）年 12 月に閣議決定）では、区市町村の防災会議における女性委員比率の目標は、令和７(2025)年までに 30％となっています。これに対し大田区では、令和３(2021)年は 12.3％でしたが令和４(2022)年は 22.4％と大きく拡大しました。しかし、その翌年は低下し、令和７（2025）年には 13.8％と、都の平均（15.7％）より低くなっています。

＜防災会議における女性委員比率＞



出典：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」内閣府男女共同参画局　令和７年度

●災害時におけるニーズや配慮すべき点は、女性と男性とでは異なり、避難所での対応などに男女双方の視点を反映していく必要があるため、防災分野への女性の参画を今後も推進することが重要です。

施策の方向性

1 防災・復興現場における女性の参画拡大

区の防災会議等、防災や復興に関する方針決定過程における女性委員の参画を拡大し、防災担当の女性職員の増員や、女性防災リーダー等の人材育成に取り組みます。

2 男女共同参画の視点に立った災害対応と避難所等の運営

拠点本部への積極的な女性の参画を図り、女性から見た視点や避難所等での女性への配慮など、ジェンダーを考慮した計画づくりを行います。また、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）において防災に係る講座や展示を実施し、男女共同参画の視点による防災の考え方について啓発します。発災後は、避難所等では出しにくい女性の声を受け止める意見交換の場を大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）にて開設します。

◆連携する計画：大田区地域防災計画等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	方針決定過程への女性の参画促進	防災・復興分野に男女共同参画の視点を取り入れていくため、大田区防災会議などの方針決定過程において、委員の男女比ができるだけ均衡するよう女性委員の参画を促進します。	防災危機管理課
2	防災関連有資格女性の拠点への配置	女性防災士、防災コーディネーター、女性防災リーダー、防災スペシャリスト等、防災危機管理課及び各学校防災活動拠点に配置された職員の防災分野における資格取得推進をめざします。	防災危機管理課
3	女性資格者等の養成	防災分野における女性資格者等（女性防災士、防災コーディネーター、女性防災リーダー、防災スペシャリストなど）を養成します。	防災危機管理課
4	男女共同参画の視点に立った避難所運営	男女共同参画の視点に立った避難所の運営を実施するため、学校防災活動拠点標準マニュアル等を整備します。	防災危機管理課
5	女性の視点を反映した防災対策や避難所の運営（学校防災活動拠点事業）	自治会・町会を主とした地域住民が運営主体となる「学校防災活動拠点」に対して、災害時に協力体制を築けるよう活動を支援し、女性の視点を反映した防災・防犯対策や避難所運営を推進します。	地域力推進課

No.	事業名	事業内容	所管課
6	男女共同参画の視点での防災等対策に関する周知・啓発	男女共同参画の視点での防災等対策に関するセミナーの開催など、周知・啓発事業を実施します。	人権・男女平等推進課

エセナおおたでの展示・啓発の様子

関連指標

指標項目	現状値	目標値
男女共同参画の視点を取り入れた「各学校防災活動拠点活動マニュアル等」の整備数	未調査 （今後調査予定）	令和 12 年度 全 91 か所
区女性職員における防災の資格取得者数等	令和６年度 ５人以下	令和 12 年度 10 人以上
防災会議・部会の開催回数及び女性委員の割合	令和６年度 開催回数年２回 女性委員 14.0%	令和 12 年度 開催回数年３回 女性委員　30%

基本目標Ⅲ

誰もが活躍できる環境づくりを応援します

個別目標Ⅲ－１

仕事と家庭の両立に向けた取組の強化

【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】

- ①女性の活躍推進及び就労支援・就労継続支援
- ②子育て世代・介護者への支援
- ③政策・方針決定の場における女性の参画促進

［関連法］女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

めざす姿

①あらゆる分野での女性の参画拡大が進み、女性も男性も性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがない社会が実現しています。
②子育てや介護に関する支援事業が充実しており、計画的な活用だけでなく急に利用したい場合であっても対応する受け皿的事業があるため、誰もが安心して子育て・介護をしながら就労が継続できています。

現状と課題

●区では審議会等における女性委員の割合を高めるよう働きかけてきましたが、令和７年度の女性比率では、都の目標（40％以上）に届かないばかりか、都内平均（31.3％）より低い、24.4％でした。

【大田区の女性登用状況】　（　）内は特別区（データがないため一部 22 区）中の順位

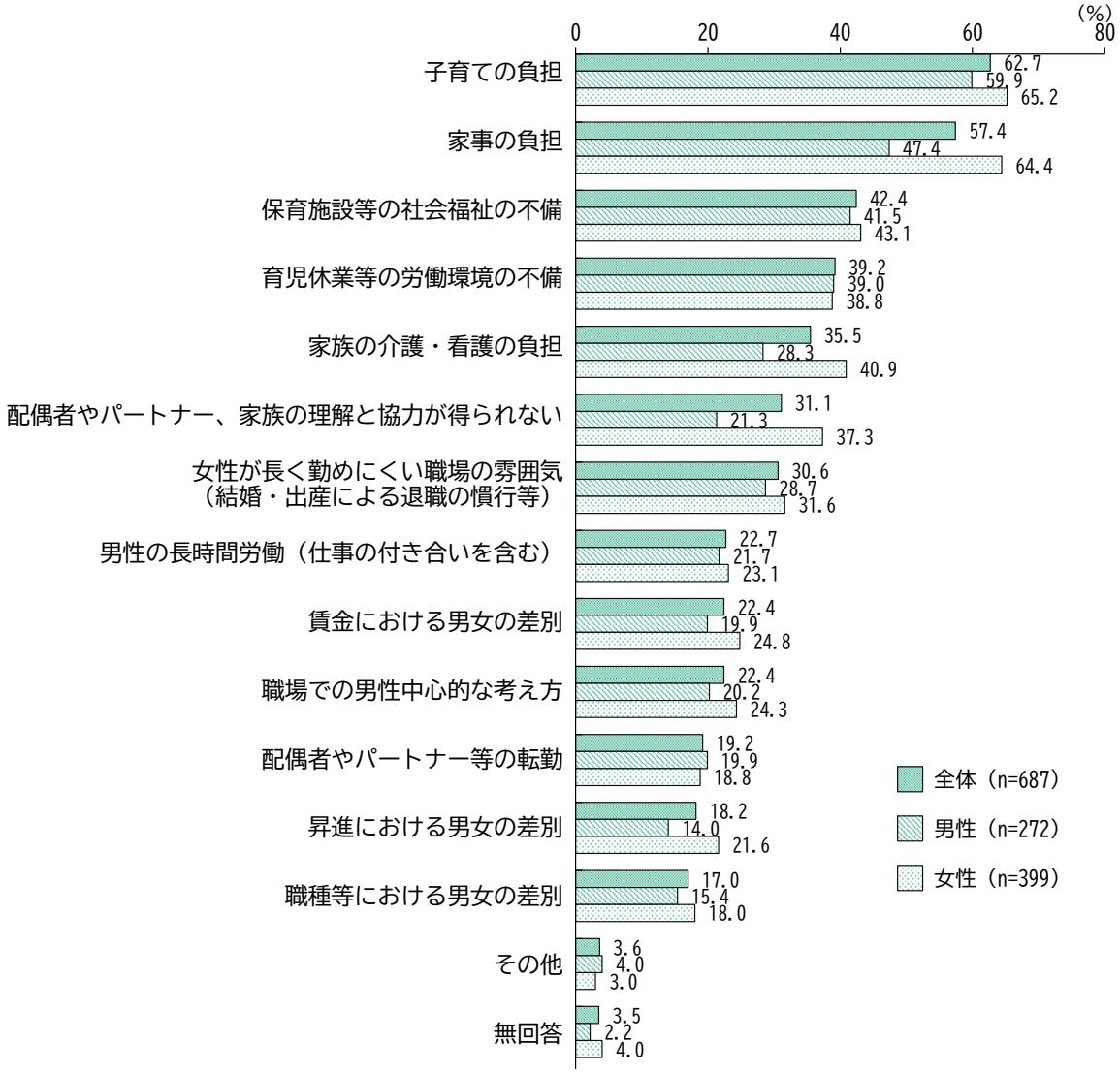
審議会等	委員会等	防災会議	管理職総数（うち一般行政職）	自治会長
24.4%（21 位／23 区）	23.1%（16 位／23 区）	13.8%（13 位／23 区）	16.4%（14 位／23 区）	8.7%（15 位／22 区）

※審議会等については地方自治法（第 138 条の４、第 202 条の３）に基づくものが該当
※委員会等については地方自治法（第 180 条の５）に基づくものが該当
※防災会議については災害対策基本法（第 16 条）に基づく市町村防災会議が該当（数値は会長を含む）

出典：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
内閣府男女共同参画局　令和７年度

●令和６（2024）年度の大田区男女共同参画に関する意識調査では、「女性が継続し就業していくうえでどのようなことが支障になっていると思うか」の問いに対し、「子育ての負担」が 62.7％で最も多く、次いで「家事の負担」が 57.4％、「保育施設等の社会福祉の不備」が 42.4％となっています。

＜女性の就労継続の支障になっていること＞



出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区 令和６年

●女性の就労については、第２章に掲載（18 ページ「４ 女性の職業生活の状況」の労働力率のグラフ）のとおり、区の有配偶女性の労働力率は、20 代から 40 代で未婚女性よりも大幅に低くなっており、出産や育児を機に仕事を辞める状況がうかがえます。

●社会全体では、生産年齢人口が減少し、今後も働き手の減少が続くことが予想される中で、育児への負担や高齢化による家庭内介護・看護の負担などが課題となっています。

施策の方向性

1 女性の活躍推進及び就労支援・就労継続支援

就労を希望する女性が自らの個性と能力を発揮し、希望に応じた働き方ができるよう職場における女性活躍推進に関する周知・啓発を進めるとともに、女性のチャレンジを支援する取組を進めます。

2 子育て世代・介護者への支援

子育て支援制度や介護サービス等を充実させることで、仕事と家庭を両立しながら就労することへの負担感を軽減します。

3 政策・方針決定の場における女性の参画促進

審議会等の委員や区職員の管理監督職における女性割合を高める取組を進め、政策・方針決定の場への女性の参画促進を図ります。

◆連携する計画：大田区こども未来計画、大田区地域福祉計画、おおた教育ビジョン等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	女性の活躍推進事業	男女共同参画の視点を持ったリーダー像を学ぶとともに自分のリーダー観の再構築を図る講座を開催します。	人権・男女平等推進課
2	女性の就労支援・就労継続支援事業	様々な分野で女性が希望を持ってチャレンジできるよう再就職や起業に関する講座を開催し、就労を支援するとともに、就労継続につながる講座を実施します。	人権・男女平等推進課
3	ひとり親家庭への家事・育児サポート	中学３年生までの児童・生徒と同居するひとり親家庭等で、一時的な事情により日常生活等の援助が必要な場合にホームヘルパーを派遣し、安心して子育てをしながら生活できるよう家事や育児をサポートします。	子育ち支援課
4	乳幼児ショートステイ事業	生後５日から２歳未満の乳幼児を対象に、家庭での養育が一時的に困難な場合やレスパイト（休息）として利用できる宿泊型のサービスです。	子育ち支援課
5	一時預かり保育事業	家庭において、緊急又は一時的に保育が困難となった児童を、区内保育施設等で保育します。また、保護者の用事やリフレッシュ等に利用できる一時預かり事業を実施します。	子育ち支援課 おおたこども家庭センター 保育サービス課

No.	事業名	事業内容	所管課
6	病児・病後児保育事業	病気の回復期であり通所中の保育所に通えない児童を、医療機関に併設された専用スペースで保育します。	保育サービス課
7	子育て相談	乳幼児期、学童期の子育てに関する情報の提供や、こどもの発達や育児等、こどもや家庭に関する様々な不安や悩みの相談に応じます。また、子育てひろばでは、親子がゆったり過ごしながら気軽に相談でき、親子での交流や情報交換の場とします。	健康づくり課 各地域健康課 子育ち支援課 おおたこども家庭センター 各こども家庭センター 保育サービス課 教育総務課
8	教育相談	児童・生徒に関わる様々な問題や悩みについて相談に応じ、自立への支援や望ましい関わり方等について助言等を行います。	教育センター
9	幼児教育相談	幼児の保護者からの相談に電話や来室面談により対応します。また、就学前機関の要請に基づき、当該園を訪問して学級運営上の相談に対応します。	幼児教育センター
10	家族介護者支援事業	介護者の精神的・身体的負担を軽減し、介護者の孤立防止等を図るため、介護に関する各種情報の提供や介護家族会の運営などにより、家族介護者を支援します。 また、仕事と介護の両立等を図るため、ヘルパー派遣や在宅高齢者訪問相談等の充実により、家族介護者を支援します。	高齢福祉課 各地域福祉課
11	審議会などにおける女性委員の積極的任用	大田区の審議会等において、女性を積極的に登用し、女性のいない審議会をなくすよう努めます。	人権・男女平等推進課
12	男女平等の視点に立った採用や昇任に係る取組	職員の採用や昇任に関し、性別にかかわらず意欲・実績・適性などの視点を踏まえて適切に実施します。併せて性別にかかわらず昇任意欲の醸成と受験勧奨に取り組みます。	人事課

関連指標

指標項目	現状値	目標値
職場における男女の地位が平等であると回答した区民の割合	令和７年度 男性 42.4% 女性 32.1%	令和 12 年度 男性 50% 女性 50%
フルタイムで就労していると回答した母親の割合	令和５年度 就学前児童 59.7% 小学校児童 47.3%	令和 10 年度 就学前児童 62% 小学校児童 56%
区役所における女性管理監督職の割合 ※本指標で使用している値は、すべての職種の職員を対象としており、26 ページの「区役所における女性管理監督職（事務）の割合」とは異なります。	令和７年度 36.3%	令和 12 年度 40%
審議会等における女性委員の割合	令和６年度 30.2%	令和 12 年度 40%

個別目標Ⅲ－２

ワーク・ライフ・バランスの推進

【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】

①ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発
②柔軟な働き方の実現に向けた企業への取組
③家庭における男女共同参画に関する取組

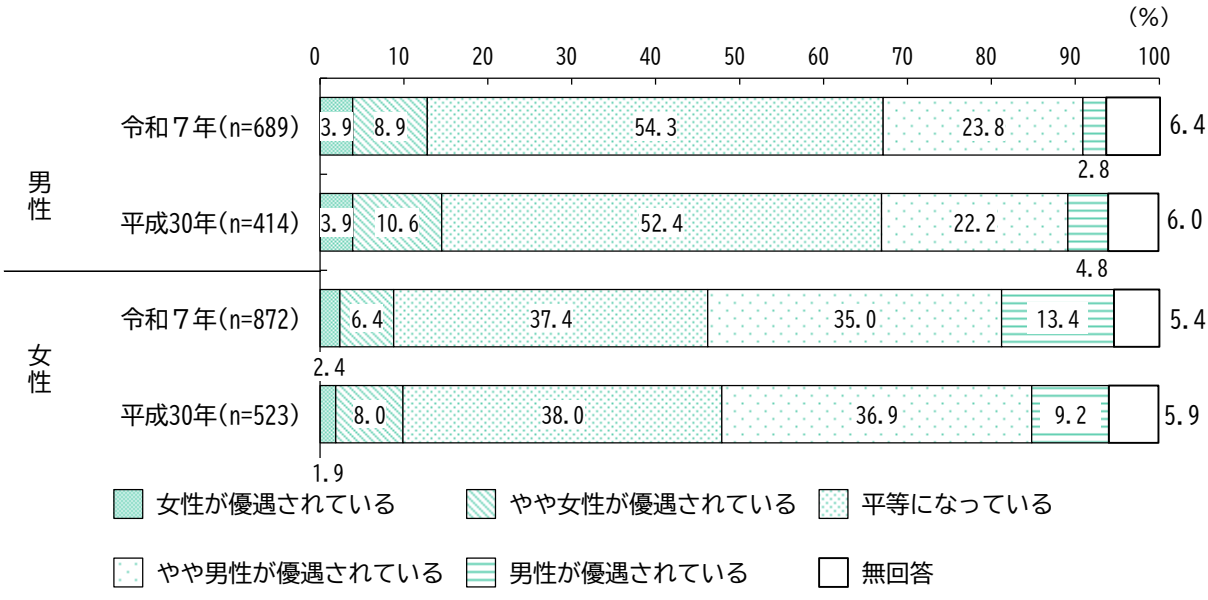
めざす姿

①子育てや介護、日常の家事等の割合が、家庭内の男女の性別によって偏ることなく、互いに就労とのバランスをとりながら充実した生活を過ごしています。
②企業側の働き方改革への理解が進み、育児休業や介護休業制度等が活用しやすい環境が整備され、女性も男性も働きやすい職場環境が実現しています。
③家庭において男女間の家事分担の調和がとれ、男性が子育てや家事に積極的に参画しそれを楽しむことができるとともに、社会全体で子育てを温かく見守る風土が醸成されています。

現状と課題

●第８期プランでは「家庭生活における男女の地位が平等であると回答した人の割合」を指標としていました。平成 30（2018）年度は、男性 52.4%、女性 38.0%に対し、令和７（2025）年度の数値は、男性 54.3%、女性 37.4%であり、いずれも第８期プラン目標値の 62%には届きませんでした。

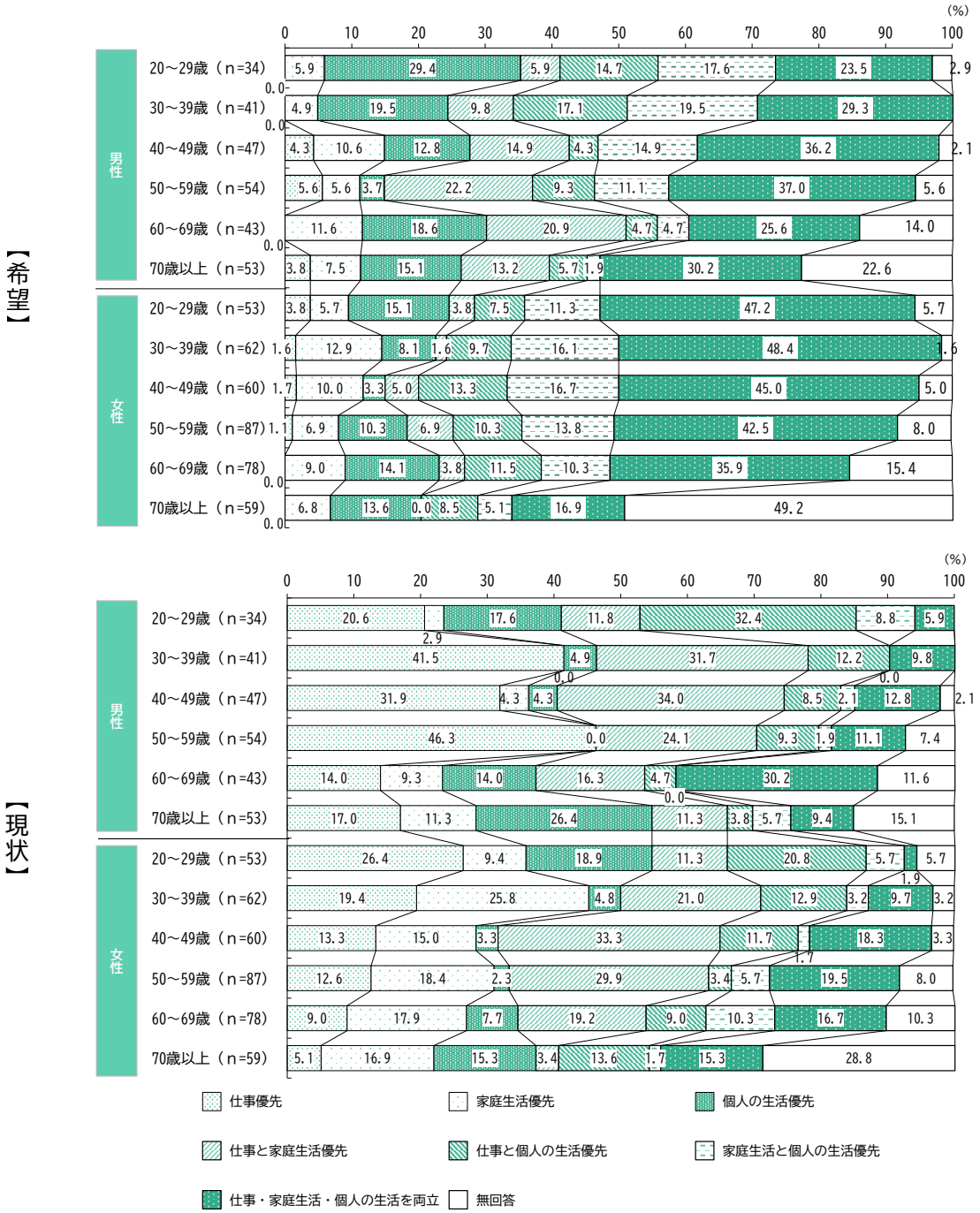
＜家庭生活における男女の地位の平等感＞



出典：「大田区政に関する世論調査」大田区

●令和６（2024）年度の大田区男女共同参画に関する意識調査において、ワーク・ライフ・バランスの希望について尋ねたところ、男性 30 歳～49 歳、女性 20 歳～49 歳では「仕事・家庭生活・個人の生活を両立」が最も高くなっています。しかし、現状をみると、男性の 30 代～40 代の働き盛り・子育て世代で「仕事優先」が３割～４割を占めており、特に 30 代で最も高くなっています。また、女性の 30 歳～39 歳では「家庭生活優先」が 25.8%、女性の 40 歳～49 歳では「仕事と家庭生活優先」が 33.3%と最も高くなっており、男女ともに希望するワーク・ライフ・バランスを実現できていないことがうかがえます。

＜仕事・家庭生活・個人の生活の優先度＞



出典：「大田区男女共同参画に関する意識調査」大田区 令和６年

●令和６（2024）年度の大田区男女共同参画に関する意識調査では、ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なことについて、「無駄な業務・作業の減少」が 43.7%と最も多く、次いで「労働時間短縮・フレックスタイム等のしくみが整うこと」が 43.2%、「育児・介護の施設やサービスの充実」が 34.6%となっています。

●ワーク・ライフ・バランス実現のためには、広くあらゆる立場の人に向けた意識啓発が必要ですが、雇用側である企業への働きやすい職場環境に向けた働きかけも重要です。

施策の方向性

1 ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発

仕事や家庭、個人の趣味や自己啓発の時間など、様々な活動を自らが希望する割合で調和したライフスタイルの実現に向けて、セミナーや広報活動など、広く区民に向けた意識啓発を図ります。

2 柔軟な働き方の実現に向けた企業への取組

事業所等へワーク・ライフ・バランスの理解促進を図り、長時間労働の是正やテレワークの導入など、働きやすい職場環境の見直しや育児・介護休業制度の拡充等の取組の推進を促します。

3 家庭における男女共同参画に関する取組

配偶者等とより良い協力関係を築き、ワーク・ライフ・バランスの大切さを考えるための講座や、男性が家事・育児・介護などに積極的に参画するきっかけづくりの講座等を実施します。

◆連携する計画：大田区こども未来計画、おおた健康プラン等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	ワーク・ライフ・バランスに関する理解促進	ワーク・ライフ・バランスの理解と普及を図るため、区民に向けた講座等を開催し、情報誌やホームページ等を通じて情報を提供します。	人権・男女平等推進課
2	労働に関する情報提供	企業担当者向けセミナーを開催し、労働基準法及び男女雇用機会均等法等の法令や育児・介護休業の制度、パートタイム労働者向けの情報などを提供します。	人権・男女平等推進課
3	男性の家事・育児・介護参画講座	男性の家事や育児、介護などへの参画を促すため、実践的な内容を取り入れた講座を開催します。	人権・男女平等推進課

No.	事業名	事業内容	所管課
4	男性向け意識啓発事業	既婚男性だけでなく独身男性も対象とした男性学講座を開催します。男性がジェンダー視点を学ぶことで、男女共同参画の意識啓発を推進します。	人権・男女平等推進課
5	出産準備教室	妊婦及びパートナーが、妊娠、出産、新生児期の育児方法等について学ぶとともに、子育て家庭同士の交流を促します。より多くの方が参加しやすいよう平日に加え、土曜日にも開催します。	健康づくり課 各地域健康課
6	キッズなパパの子育て応援講座	父親とこどもで楽しく遊び、男性の育児を応援し、子育て中の父親が交流や情報交換ができる機会を提供します。	おおたこども家庭センター
7	父親支援セミナー	男性を対象に男性の育児時間の作り方、こどもの接し方、父親が子育てをする効果などの講義を行います。	健康づくり課

関連指標

指標項目	現状値	目標値
家事（料理、洗濯、掃除等）について、配偶者・パートナーとの分担状況に満足していると回答した区民の割合	なし	令和 11 年度 男性 70% 女性 70%
家事・育児等に費やす時間（平日）の男女差	令和６年度 154.4 分差 （女性 208.3 分－ 男性 53.9 分）	令和 11 年度 減らす
家庭生活における男女の地位が平等であると回答した区民の割合	令和７年度 男性 54.3% 女性 37.4%	令和 12 年度 男性 57% 女性 48%
区男性職員における育児休業の取得率	令和６年度 73.3%	令和 12 年度 85%

個別目標Ⅲ－３

生涯を通じた男女の健康支援

①セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ
（ＳＲＨＲ：Sexual Reproductive Health and Rights）の啓発
②生涯を通じた健康づくりへの支援

めざす姿

①性別にかかわらず誰もが妊娠や出産の知識や身体の健康意識を持ち、妊娠や出産のほか、感染症や更年期等についての正しい知識が普及しています。
②健康診断や健康相談等の適切な指導により、生涯を通じた健康な身体づくりができる体制が充実しています。

現状と課題

●総務省「労働力調査」によると、令和７（2025）年の労働力人口（年平均）は、女性が 3,200 万人、男性が 3,805 万人であり、労働力人口全体に占める女性の割合はおよそ 45.7％で、この数値は 0.2 ポイント程度、毎年上昇しています。
●令和７（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、「女性の職業生活における活躍の推進にあたっては、女性の健康上の特性に留意して行わなければならない」ということが盛り込まれました。

コラム　セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは、自分の体、性や生殖について、誰もが十分な情報を得られ、自分の望むものを選んで決めるために必要な医療やケアを受けられ、心身ともに健康に充実した人生を生きるための権利です。

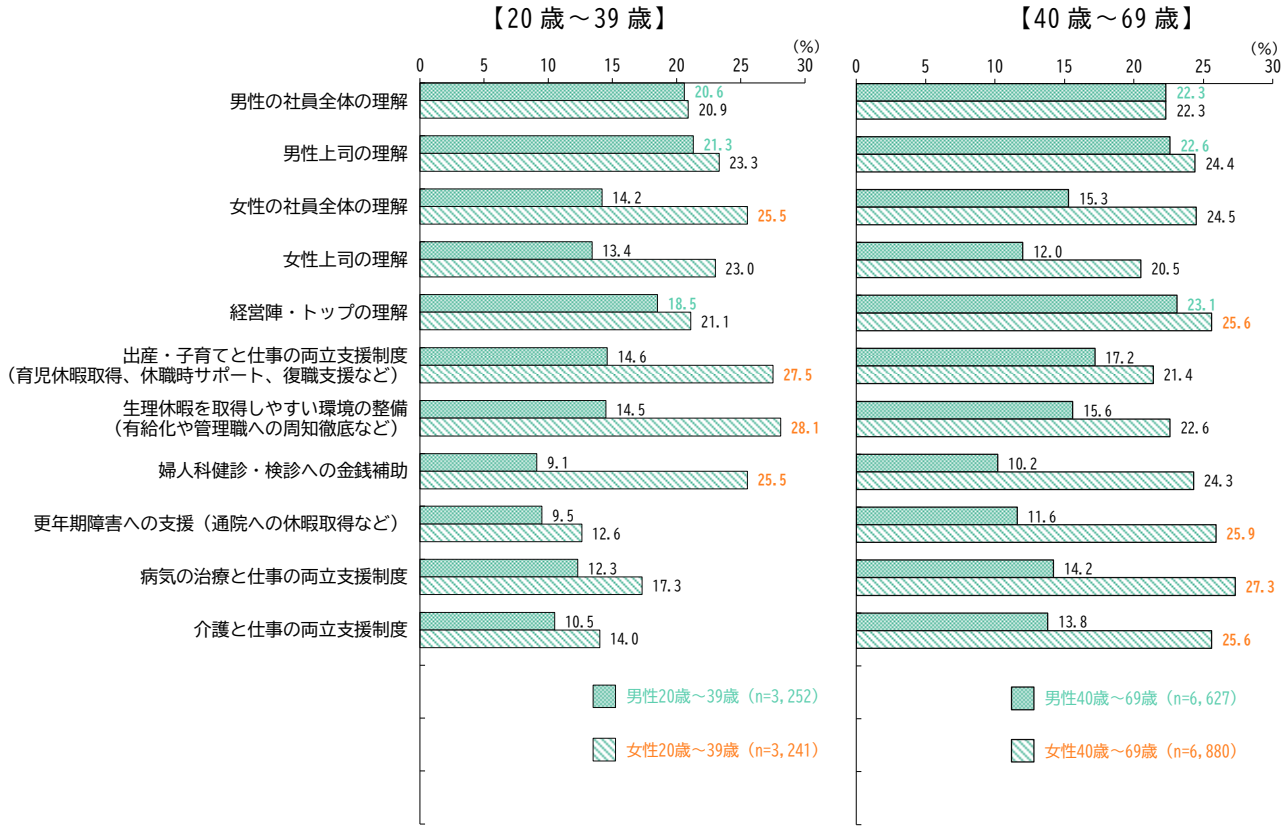
平成６（1994）年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、日本語では「性と生殖に関する健康と権利」と訳されます。性の知識を正しく得ることで性別を問わず身体の特徴を十分に理解し合い、思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提とされています。

◇リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖の健康）
生涯にわたって性やこどもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを指しています。

◇リプロダクティブ・ライツ（性と生殖の権利）
性と生殖に関して自分の意思が尊重され、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利です。

●令和５（2023）年に内閣府の実施した「男女の健康意識に関する調査」において、女性特有の健康課題に対して職場にどのような配慮があると働きやすいか尋ねたところ、女性 20 歳～39 歳では「生理休暇を取得しやすい環境の整備」が最も高く、女性 40 歳～69 歳では「病気の治療と仕事の両立支援制度」が最も高く、次いで「更年期障害への支援」となっています。

＜女性特有の健康課題に対して職場に求める配慮＞



※選択肢は抜粋、上位３項目に男性は緑色、女性はオレンジ色で着色

出典：「令和５年度 男女の健康意識に関する調査」内閣府

●働く女性の月経、妊娠、出産等、女性特有の健康課題に向き合い、自身が正しい知識を持ちセルフケアするとともに、男性への理解促進と、企業については働きやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

施策の方向性

1 セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（ＳＲＨＲ）の啓発

妊娠や出産等に伴う特有の問題は、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえることが大切です。誰もが安心して妊娠や出産・子育てができるよう、正しい知識の定着と周囲の人の理解のため、広く理解啓発を図ります。

2 生涯を通じた健康づくりへの支援

思春期、妊娠・出産期、更年期など、各段階の身体的変化に考慮し、ジェンダー特有の疾病の予防について、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、女性については出産・産後の母体ケア等に関する事業など、各種健康診断等の充実を図ります。

◆連携する計画：おおた健康プラン等

重点事業

No.	事業名	事業内容	所管課
1	セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（ＳＲＨＲ）の啓発講座等	セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）を学び、妊娠や出産、ジェンダー特有の健康課題について知るセミナーを開催します。	人権・男女平等推進課
2	エイズ及び性感染症の予防対策	エイズ及び性感染症の予防のための電話相談、来所相談、抗体検査、保健指導を実施します。また、エイズ及び性感染症の予防や患者に対する偏見・差別の撤廃のための正しい知識の普及啓発事業を実施します。	感染症対策課
3	健（検）診の実施と健康づくりに向けての知識の普及	各種の健（検）診を実施し、健康改善に向けた指導を充実します。また、健康づくりから生活習慣病の予防まで、知識の普及啓発と実践のため、各種講習会や講座を実施します。	健康づくり課
4	妊婦健康診査事業	妊婦を対象に、安心して出産ができるように妊婦健康診査受診券、超音波検査券を交付します。	健康づくり課
5	産後ケア事業	産後１年未満の母親の身体的・心理的な安定を図るため、訪問・外来型、日帰り型、宿泊型、グループケア型による支援を行います。	健康づくり課

関連指標

指標項目	現状値	目標値
「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」という言葉を知っている区民の割合	なし	令和 11 年度 20%
主観的健康感（現在の健康状態はよいと回答した区民の割合）	令和７年度 65.5%	令和 12 年度 増やす

第5章

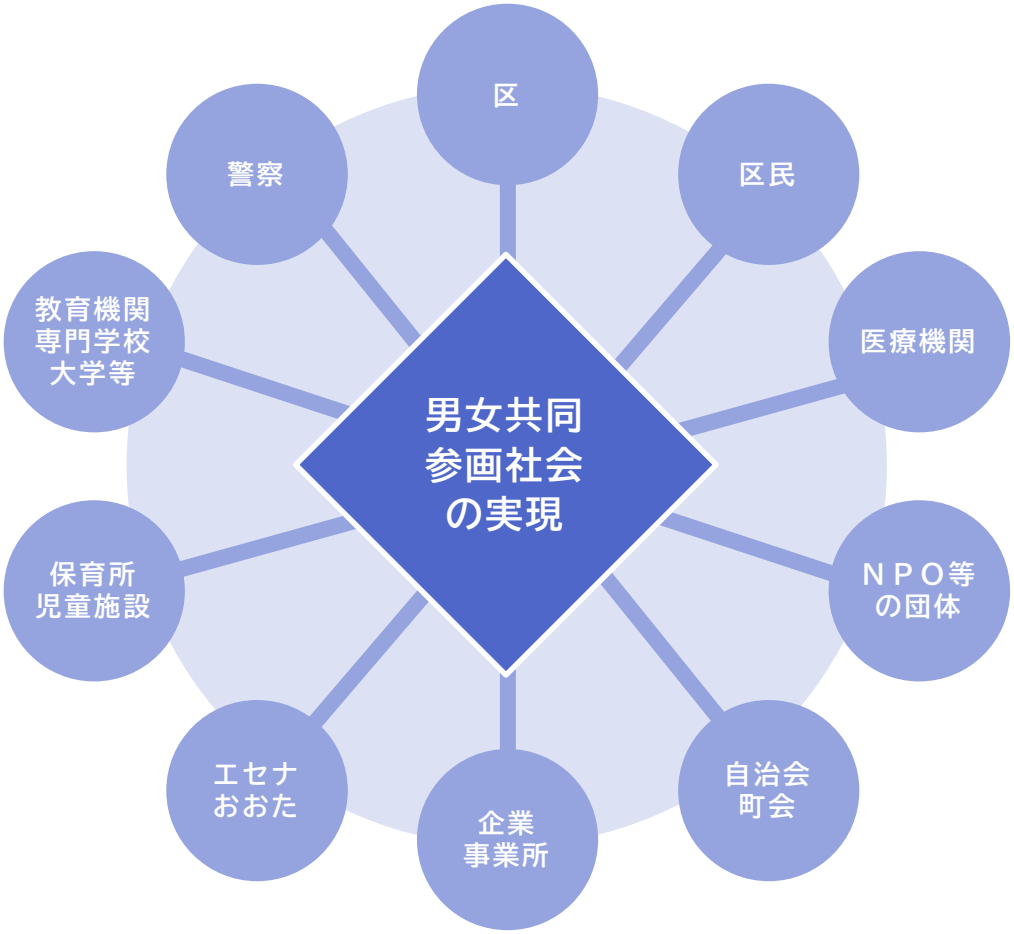
計画の推進に向けて

1 推進体制の連携強化

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる分野において、男女平等に配慮した取組を進めることが重要です。本プランにおいて掲げられた関連事業は庁内外における多数の関係機関にわたっており、それぞれの機関が互いに連携協働しながら各施策を展開する必要があります。

各施策の効果的な推進のため、公募区民、区内で活動する団体や事業者の代表及び学識経験者で構成する大田区男女共同参画推進区民会議や庁内推進会議を中心に、計画の進捗状況報告についてご意見をいただき、それに基づき各課において改善策を検討・実施し、課題の解決に向けて取り組む庁内推進体制の整備を行います。

例えば、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が令和４（2022）年に成立後、区は関係部署にて構成された「女性支援に係る支援調整会議検討会」を立ち上げ、施策の方向性等を検討しました。こうした国や都の動きをはじめとし、変化の激しい社会情勢の影響等も鑑みながら、柔軟な推進体制により連携を強化し各施策を進めていきます。



2 計画の進行管理

本プランに掲載した各基本目標に関する取組については、その施策の進捗状況を年度ごとに確認し、大田区男女共同参画推進区民会議において報告するとともに、その内容を区ホームページにて公開します。

本プランを着実に推進していくために、目標ごとに指標を設け、計画期間中の達成状況を数値化します。特に積極的に推進する重点取組は、各事業の実施や見直しに反映していきます。

3 大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）

大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）は、昭和52（1977）年に「大田区立婦人会館」として開設した施設です。平成４（1992）年には、名称を「大田区立おおた女性センター」と変更し、平成12（2000）年には改修工事を経て、現在の名称である「大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）」となりました。令和６（2024）年12月には、それまでの単独施設だった場所から大森北四丁目複合施設（スマイル大森）の５階・６階部分へと移転しました（大田区大森北四丁目６番７号）。

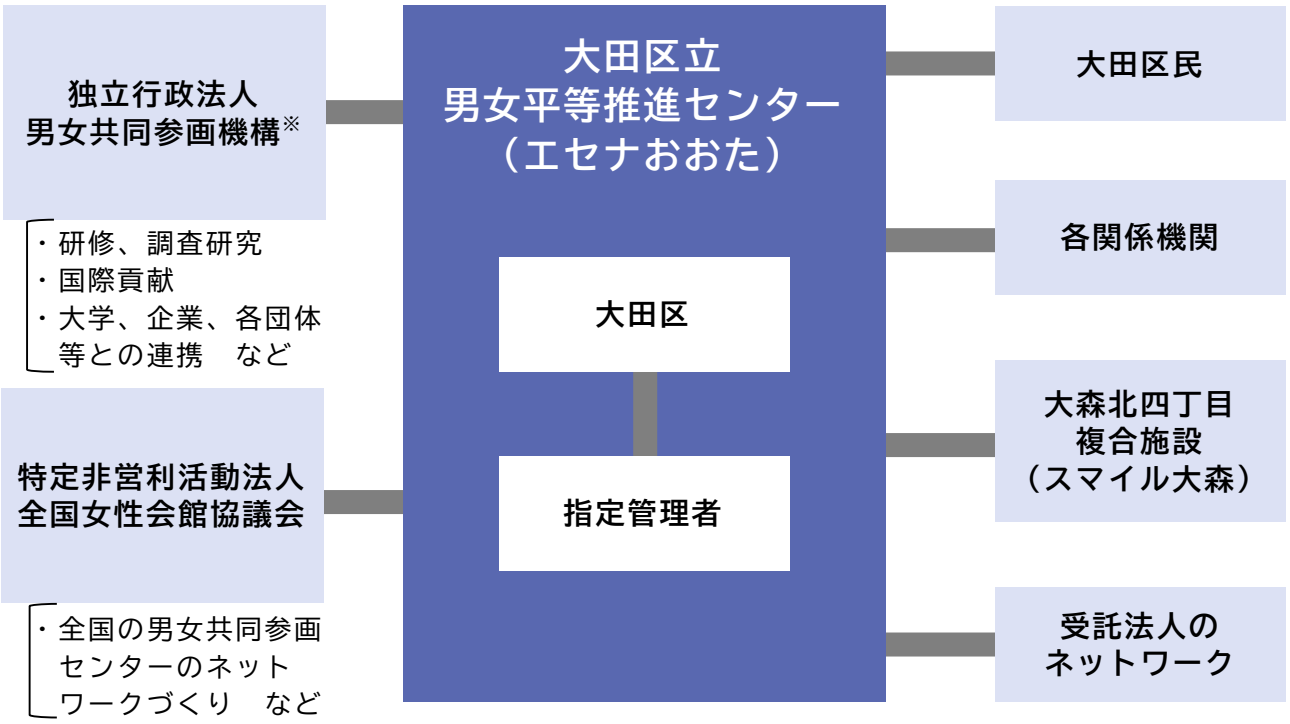
男女共同参画事業推進の拠点として、主に講座や講演会、情報の収集・発信、施設の貸出、交流の場の提供などを行っています。

【大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）外観】

大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）は、平成16（2004）年から指定管理者制度を導入しています。指定管理者制度は、平成15（2003）年６月の地方自治法改正により創設された制度で、大田区では大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）が、この制度を採用した第一号の施設でした。

男女共同参画社会の実現に向けて、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）をより効果的に活用し運営していくため、区は、指定管理者の専門性を活かすとともに様々な関係機関と連携しながら、適切な運用と区民サービスにつなげています。

【大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）位置付け】



※令和７(2025)年６月に独立行政法人男女共同参画機構法等が成立したことにより、令和８(2026)年４月から、独立行政法人国立女性教育会館（ＮＷＥＣ）は、独立行政法人男女共同参画機構となり、全国の男女共同参画センターの中核組織として位置付けられます。

【大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）での事業の様子】

第6章

資料編

1 根拠法令等

本プラン策定の根拠となる法令等について、関係部分を抜粋しています。

（１）男女共同参画社会基本法

第九条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

第十四条

３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

（２）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

第二条　国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第二条の三

３　市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

第二十四条　国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

（３）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第三条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

第六条

２　市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

（４）困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

第四条　国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

第八条

３　市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

2 大田区男女共同参画推進区民会議委員名簿

令和６（2024）年６月～令和８（2026）年３月

選出区分		委員名	所属
1	学識経験委員	萩原　なつ子	独立行政法人国立女性教育会館
2	団体選出委員	髙山　雄一 （令和７年５月まで）	大田区議会 総務財政委員会
		高瀬　三徳 （令和７年５月から）	
3		小山　君子	大田区自治会連合会
4		江川　美恵子 （令和７年 12 月まで）	大田区民生委員児童委員協議会
		木戸　由紀 （令和８年１月から）	
5		岩下　充博	大田区商店街連合会
6		望月　直人	大田工業連合会
7		大谷　彰 （令和７年３月まで）	東京労働局 大森公共職業安定所
		鷲家　城 （令和７年４月から）	
8		原田　由季子	東京商工会議所 大田支部
9		長村　美希	大田区立中学校ＰＴＡ連合協議会
10		立石　敬三	大田地区人権擁護委員会
11		石橋　英生 （令和７年３月まで）	東京都社会保険労務士会 臨海統括支部大田支部
		神田　征輝 （令和７年４月から）	
12	公募委員	金田　行英	
13		古澤　里美	
14		村尾　千寿子	

3 国際婦人年以降の男女共同参画の主な動き

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
1975 (昭50)	・国際婦人年 (目標：平等、発展、平和) ・国際婦人年世界会議（第１回世界女性会議）（メキシコシティー：６～７月） 「世界行動計画」採択 ・国連総会、1976年～1985年の10年間を「国連婦人の十年」に決定（12月）	・「国際婦人年にあたり婦人の社会的地位の向上を図る決議」を採択（６月） ・総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置（９月）		
1976 (昭51)		・女子教育職員、看護婦、保母等に関する育児休業法施行（４月） ・民法・戸籍法改正、施行（６月、一部12月）【離婚後の婚氏続称制度新設】	・都民生活局婦人計画課設置（８月）	
1977 (昭52)		・婦人問題企画推進本部「国内行動計画」を決定（１月） ・児童福祉法施行令改正（３月）【男性保育職員の途を開く】		・「大田区立婦人会館」開館所管：大田区教育委員会・社会教育部（社会教育関連施設）
1978 (昭53)			・東京都婦人問題会議答申「東京都行動計画策定に当たっての基本的な考え方と施策の方向性について」（５月） ・婦人問題解決のための東京都行動計画策定 〇計画期間：昭和54～60年度（11月）	
1979 (昭54)	・国連総会　女子差別撤廃条約を採択（12月）			
1980 (昭55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（第２回世界女性会議（コペンハーゲン：７月） 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」を採択	・女子差別撤廃条約署名（７月）		・大田区婦人問題懇話会設置
1981 (昭56)	・国際労働機関（ＩＬＯ）【家族的責任条約】を採択（６月） ・女子差別撤廃条約発効（９月）	・民法及び家事審判法の一部を改正する法律施行（１月）【配偶者の法定相続分１／３から１／２へ】 ・婦人問題企画推進本部「国内行動計画後期重点目標」を発表（５月）		・婦人問題をめぐる意識調査を実施
1982 (昭57)	・国連総会「国際平和および協力の促進における女性の参加に関する宣言」を採択（12月）		・東京都婦人問題協議会答申「『国連婦人の10年』後半期における東京都婦人関係施策のあり方について」（７月）	・大田区婦人問題懇話会中間報告「大田区民の集い」開催 ・懇話会答申「婦人問題の解決を目指して」 ・婦人会館利用団体による「大田区立婦人会館運営協議会」発足（2000年まで継続）

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
1983 (昭58)			・婦人問題解決のための新東京都行動計画策定「男女の平等と共同参加へのとうきょうプラン」 〇計画期間：昭和58～65年度（平成２年度）（１月）	
1984 (昭59)		・第１回日本女性会議開催		・第１期「婦人問題解決のための大田区行動計画」策定 ・総務部に「婦人問題対策室」を設置 ・大田区婦人問題行動計画推進本部設置
1985 (昭60)	・「国連婦人の十年」最終年世界会議（第３回世界女性会議）（ナイロビ：７月） 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略（ナイロビ将来戦略）」を採択	・国籍法及び戸籍法改正、施行（１月）【子の国籍取得父母両系血統主義採用、配偶者帰化条件男女同一化】 ・生活扶助基準額男女差解消実施（４月） ・女子差別撤廃条約批准（６月）	・東京都婦人問題協議会報告「男女平等の社会的風土づくり」（２月）	・女性問題を考える区民の集い「女性フォーラム第１回」開催（以降毎年開催） ・情報誌「パステル」創刊
1986 (昭61)		・「婦人問題企画推進有識者会議」を発足（２月） ・男女雇用機会均等法施行（４月） ・改正国民年金法施行（４月）【第３号被保険者制度導入】		
1987 (昭62)		・婦人問題企画推進本部「西暦 2000年に向けての新国内行動計画」を決定（５月） 男女共同参画型社会の形成をめざす	・東京都婦人問題協議会報告「21世紀へ向けての新たな展開」（３月）	
1988 (昭63)		・農林水産省「農山漁村婦人の日（毎年３月10日）」を設定（２月）		
1989 (昭64/平元)	・国連総会【児童の権利条約】採択（11月）	・新学習指導要領告示（３月）【中学・高校での家庭科の男女共修】	・東京都婦人問題協議会報告「21世紀へ向け男女平等の実現をめざして」（３月）	
1990 (平２)	・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第１回見直しと評価に伴う勧告及び結論」（ナイロビ将来戦略勧告）を採択（５月） ・【児童の権利条約】発効（９月）		・東京都女性問題協議会報告 「21世紀へ向け女性問題解決のための新たな行動計画の策定について」（７月）	
1991 (平３)		・婦人問題企画推進本部「西暦 2000年に向けての新国内行動計画（第１次改定）」を決定（５月）	・女性問題解決のための東京都行動計画策定「21世紀へ 男女平等推進とうきょうプラン」 〇計画期間：平成３～12年度（３月） ・東京都男女平等推進基金設置（４月）	・行動計画策定に向けて区民意見交換会開催

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
1992 （平4）		・育児休業法施行（４月）【男女共通の育児休業制度】 ・婦人問題担当大臣を設置（12月）	・財団法人東京女性財団設立（７月）	・大田区内の組織名称を「婦人問題対策室」から「男女平等推進室」に改称 ・婦人会館を「おおた女性センター」へ改称。「婦人」から「女性」へ用語変更を実施 ・婦人会館運営協議会から「女性センター運営協議会」に改称 ・第２期「男女共同社会実現のための大田区行動計画」策定 ・女性総合センターの設立に対する請願が区議会にて採択
1993 （平5）	・国連世界人権会議（６月：ウィーン） ウィーン宣言及び行動計画採択【女性に対する暴力は人権問題と位置付けられ、女性に対する暴力の撤廃が示された】 ・国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」を採択（12月）	・保健婦助産婦看護婦法改正(11月)【男性保健師の途を開く】 ・パートタイム労働法施行（12月）	・東京都女性問題協議会報告「男女平等の社会的風土づくり」（３月）	・男女平等に関する意識調査
1994 （平6）	・国際家族年 ・ＩＬＯ総会【パートタイム労働に関する条約】を採択（６月） ・国際人口・開発会議「カイロ宣言」を採択（９月)【リプロダクティブ・ヘルス／ライツを提起】	・【児童の権利条約】批准（４月） ・高校家庭科男女必修（４月） ・総理府に男女共同参画室及び男女共同参画審議会を設置（６月） ・内閣に男女共同参画推進本部を設置（７月)(婦人問題企画推進本部廃止)		
1995 （平7）	・第４回世界女性会議（９月：北京） 「北京宣言及び行動綱領」を採択 ・北京女性会議NGOフォーラム開催（８～９月）	・【家族的責任条約】批准（６月） ・育児・介護休業法施行（10月、一部平成11年４月）【男女共通の介護休業制度、事業主措置】 ・住民票から「非嫡出子」の記述が廃止	・東京都女性問題協議会報告「都政における男女平等施策の新たな展開に向けて」（３月） ・東京ウィメンズプラザ開館（11月）	・「仮称・新女性センター改修検討委員会」発足 ・世界女性会議ＮＧＯフォーラムに区民女性７名派遣＋区民６名
1996 （平8）	・ＩＬＯ総会【家内労働に関する条約(在宅形態の労働条約)】を採択（６月）	・優性保護法改正し母体保護法施行（９月） ・「男女共同参画2000年プラン」を決定（12月）		・第３期「大田区男女平等推進プラン」策定 ・ウィメンズレポート（大田区女性白書）発刊 ・「仮称・新女性センター改修検討委員会報告書」を区長宛に提出

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
1997 (平9)		・男女共同参画審議会設置法施行（4月） ・男女雇用機会均等法改正（6月）【募集・採用・昇進等の差別禁止、ポジティブアクション、セクシュアル・ハラスメント防止措置】 ・労働基準法改正（6月）【女性の時間外労働、深夜業の規制解消】	・東京都女性問題協議会報告「男女が平等に参画するまち東京」（11月）	・第1期「大田区男女平等推進区民会議」設置
1998 (平10)	・【パートタイム労働に関する条約】発効（2月）	・NPO法公布（3月） ・「婦人週間」を「女性週間」に変更	・男女平等推進のための東京都行動計画策定「男女が平等に参画するまち東京プラン」 ○計画期間：平成10～19年度（3月） ・東京都女性問題協議会報告 「男女平等参画の推進に関する条例の基本的な考え方について」（8月）	・第1回「大田区女性模擬区議会」を開催
1999 (平11)		・改正男女雇用機会均等法施行（4月） ・「男女共同参画社会基本法」施行（6月）		・第2期「大田区男女平等推進区民会議」設置 ・「仮称・新おおた女性センター」の愛称及びシンボルマークを公募 愛称「エセナおおた」と決定 ・「仮称・新女性センター運営準備委員会」発足
2000 (平12)	・国連特別総会・女性2000年会議開催（ニューヨーク）「成果文書」を採択	・介護保険法施行（4月） ・ストーカー行為等の規制等に関する法律施行（11月） ・「男女共同参画基本計画」を閣議決定（12月）	・東京都男女平等参画基本条例 成立・施行（3月）	・大田区立婦人会館がリニューアルされ、大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」として開館 ・教育委員会から区長部局へ移管：経営管理部男女平等推進室 ・第1回エセナフェスタ開催（以後毎年開催） ・大田区立男女平等推進センター運営委員会発足
2001 (平13)		・内閣府に「男女共同参画会議、男女共同参画局」を設置（1月） ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行（10月） ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律施行（11月） ・第1回男女共同参画週間	・東京都男女平等参画審議会答申「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」（7月）	・第4期「大田区男女平等推進プラン」策定 ・第3期「大田区男女平等推進区民会議」設置

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
2002 (平14)			・男女平等参画のための東京都行動計画策定「チャンス＆サポート東京プラン2002」 〇計画期間：平成14～18年度（１月） ・配偶者暴力相談支援センター業務を開始（４月） ・財団法人東京女性財団解散（12月）	・「大田区立男女平等推進センター区民自主運営委員会」発足
2003 (平15)		・「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定（６月） ・次世代育成支援対策推進法施行（７月） ・少子化社会対策基本法施行（９月）	・東京都男女平等推進基金廃止（３月）	・センター内の事業一部（相談・区民会議・海外視察）を除いて、区長委嘱の大田区立男女平等推進センター区民自主運営委員会に事業運営を移行 ・第４期「大田区男女平等推進区民会議」設置
2004 (平16)		・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律改正（６月）	・東京都男女平等参画審議会調査審議報告「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」（７月）	・「指定管理者制度」の導入により、施設管理を「特定非営利活動法人男女共同参画おおた」を指定（２年間）【第１期】 ・大田区男女共同参画に関する意識調査実施
2005 (平17)	・国連「北京＋10」世界閣僚級会合（第49回国連婦人の地位委員会）（２～３月：ニューヨーク）	・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律施行（４月） ・「男女共同参画基本計画（第２次）」を閣議決定（12月）		・第５期「大田区男女平等推進区民会議」設置 ・第２期「大田区男女平等推進センター区民自主運営委員会」
2006 (平18)	・第１回東アジア男女共同参画担当大臣会合（６～７月：東京）	・改正男女雇用機会均等法公布（６月）	・「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 〇計画期間：平成18～20年度（３月） ・東京都男女平等参画審議会答申「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」（12月）	・第５期「大田区男女共同参画推進プラン」策定 ・「特定非営利活動法人男女共同参画おおた」に施設管理を再指定（５年間）【第２期】 ・事業の企画・運営を「特定非営利活動法人男女共同参画おおた」に委嘱
2007 (平19)		・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律改正（６月） ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律改正（７月） ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定（12月）	・男女平等参画のための東京都行動計画改定「チャンス＆サポート東京プラン2007」 〇計画期間：平成19～23年度（３月）	・第６期「大田区男女平等推進区民会議」設置

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
2008 (平20)		・次世代育成支援対策推進法改正（12月） ・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」（４月）	・東京都男女平等参画審議会調査審議報告「企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について」（２月）	
2009 (平21)		・「育児・介護休業法」一部改正（７月）	・「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 〇計画期間：平成21～23年度（３月）	・経営管理部男女平等推進室から総務部男女平等推進課へ ・男女共同参画に関する意識調査実施 ・第７期「大田区男女平等推進区民会議」設置
2010 (平22)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京＋15」（３月：ニューヨーク）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第３次男女共同参画基本計画」を閣議決定（12月）		
2011 (平23)	・UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）発足（１月）			・第６期「大田区男女共同参画推進プラン」策定 ・第８期「大田区男女平等推進区民会議」設置 ・公募により「特定非営利活動法人男女共同参画おおた」に大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）の管理、事業の指定管理を再指定（５年間）【第３期】
2012 (平24)		・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定（６月）	・東京都男女平等参画審議会答申「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定 に当たっての基本的考え方について」（１月） ・男女平等参画のための東京都行動計画改定「チャンス＆サポート東京プラン2012」 〇計画期間：平成24～28年度（３月） 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 〇計画期間 :平成24～28年度（３月）	
2013 (平25)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(７月)		・第９期「大田区男女平等推進区民会議」設置
2014 (平26)		・「次世代育成支援対策推進法」改正（４月）		・総務部男女平等推進課と総務部人権推進課が組織改正により、総務部人権・男女平等推進課に変更 ・男女共同参画に関する意識調査実施

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
2015 (平27)	・国連「北京＋20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会）（３月：ニューヨーク） ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択（目標５：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び能力強化を行う）	・「女性活躍推進法」公布（９月） ・「第４次男女共同参画基本計画」を閣議決定（12月） ・「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定（12月）		・第10期「大田区男女共同参画推進区民会議」設置
2016 (平28)		・女子差別撤廃条約実施状況第７回及び第８回報告審議（２月） ・女性活躍推進法完全施行（４月） ・「女性の活躍推進のための開発戦略」策定（５月） ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正（平成30年１月１日全面施行）	・「東京都女性活躍推進白書」策定（２月）	・第７期「大田区男女共同参画推進プラン」策定 ・「特定非営利活動法人男女共同参画おおた」に大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）の管理、事業の指定管理を再指定（３年間）【第４期】
2017 (平29)		・「育児・介護休業法」の改正（10月施行）	・東京都男女平等参画審議会答申 「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について」「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」（１月） ・東京都男女平等参画推進総合計画策定 「東京都女性活躍推進計画」策定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 〇計画期間：平成29～33年度（３月）	・第11期「大田区男女共同参画推進区民会議」設置
2018 (平30)		・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布、施行（５月）	・東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例の公布、施行（10月、一部の規定は平成31年４月施行）	・大田区配偶者暴力相談支援センター開設、DV相談ダイヤル開設
2019 (平31/令元)	・W20 日本を開催（第５回ＷＡＷ！と同時開催）（３月）	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布（６月） ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」一部改正（６月） ・「育児・介護休業法施行規則及び指針」の改正（12月）	・「東京都子供への虐待の防止等に関する条例」施行（４月） ・「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定（12月）	・公募により「特定非営利活動法人男女共同参画おおた」に大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）の管理、事業の指定管理を再指定（５年間）【第５期】 ・第12期「大田区男女共同参画推進区民会議」設置 ・男女共同参画に関する意識調査実施

年	国際的な動き	国	東京都	大田区
2020 （令2）	・国連女性の地位委員会「北京＋25」記念会合（10月）	・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」告示（１月） ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」閣議決定（６月） ・「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」改正による職場におけるハラスメント対策強化（６月） ・「第５次男女共同参画基本計画」を閣議決定（12月）		・大田区男性相談ダイヤル開設
2021 （令3）		・「育児・介護休業法」の改正（６月） ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正（６月）		・第８期「大田区男女共同参画推進プラン」策定 ・第13期「大田区男女共同参画推進区民会議」設置
2022 （令4）		・「女性デジタル人材育成プラン」決定（４月） ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布（５月） ・「女性版骨太の方針2022」の決定（６月）	・「東京都男女平等参画推進総合計画」策定（３月） ・「東京都パートナーシップ宣誓制度」運用（11月）	
2023 （令5）		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（５月） ・「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」公布（６月） ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布、施行（６月）	・「第２期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定（３月）	・第14期「大田区男女共同参画推進区民会議」設置 ・公募により大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）指定管理者を「特定非営利活動法人ジェンダー平等Labota」に指定（５年間）【第６期】
2024 （令6）		・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行（４月）		・大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）が12月１日大森北四丁目複合施設（スマイル大森）５・６階に移転 ・男女共同参画に関する意識調査実施
2025 （令7）				・第15期「大田区男女共同参画推進区民会議」設置
2026 （令8）		・「第６次男女共同参画基本計画」を策定		・第９期「大田区男女共同参画推進プラン」策定

4 関連事業一覧

基本目標Ⅰ　誰もが尊重される社会をめざします

◆個別目標１　人権尊重とジェンダー平等意識の向上

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①人権尊重の意識づくり	1	区民への人権意識の啓発	人権・男女平等推進課	○
	2	高齢者虐待防止事業	高齢福祉課	
	3	障害者虐待防止対策	障がい者総合サポートセンター	
	4	児童虐待防止への取組の推進	子育ち支援課 おおたこども家庭センター	
②固定的な性別役割分担意識の解消	5	男女共同参画に関する啓発	人権・男女平等推進課	○
	6	男女共同参画に関する情報誌等の作成・配布	人権・男女平等推進課	○
	7	男女平等の視点に立った職員の研修及び意識啓発	人事課	○
③教育の場における理解促進	8	男女共同参画の視点に立った社会教育事業	地域力推進課	○
	9		教育総務課	○
	10	小・中学生への人権意識の啓発	人権・男女平等推進課 指導課	○
	11	人権課題にかかわる学習	指導課	
	12	人権擁護委員による意識啓発	人権・男女平等推進課	
	13	教育現場の環境整備	指導課	
	14	区立学校における多様な悩みのある児童・生徒の支援	指導課	○
	15	道徳教育の推進と人権教育研修	指導課	○
	16	道徳教育推進教師連絡協議会	指導課	

◆個別目標２　多様な個性を認める意識の醸成

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①ジェンダー平等と多文化共生の推進	17	相談・情報提供	地域力推進課	○
	18	多言語情報紙の作成・配布	地域力推進課	
	19	外国人に向けた男女共同参画の啓発	人権・男女平等推進課	○
②多様な性に関する理解促進	20	区民への多様な性に関する啓発	人権・男女平等推進課	○
	21	多様な性に関する職員の理解推進	人権・男女平等推進課	○
	22	職員向けパートナーシップ制度に関する理解促進	人権・男女平等推進課 人事課	

基本目標Ⅱ　安全・安心に過ごせるまちを築きます

◆個別目標１　ジェンダーに基づく暴力（ＧＢＶ）の根絶

【大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画】

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①あらゆる暴力の防止に関する意識啓発	23	暴力防止に関する講座の実施	人権・男女平等推進課	○
	24	広報・啓発及び情報提供	人権・男女平等推進課	
	25	若い世代に向けた啓発と教育の推進	人権・男女平等推進課	○
	26		指導課	○
	27	職員に向けたＤＶ防止研修	人権・男女平等推進課	
	28	相談及び支援に関わる研修への参加	各生活福祉課	
②配偶者等からの暴力における被害者の保護・支援	29	被害の早期発見及び相談	人権・男女平等推進課	○
	30		各生活福祉課	○
	31		各地域健康課	○
	32		おおたこども家庭センター 各こども家庭センター	○
	33		教育センター	○
	34		広聴広報課	○
	35		地域力推進課	○
	36	相談窓口の周知	人権・男女平等推進課 各生活福祉課	
	37	被害者情報の保護	戸籍住民課 各特別出張所	
	38	安全確保及び生活支援	各生活福祉課	○
	39	こどもへの支援体制の整備	感染症対策課 各地域健康課	○
	40		おおたこども家庭センター 各こども家庭センター	○
	41	配偶者暴力相談支援センターの運営	人権・男女平等推進課	○
	42	警察署等と連携した被害者保護	人権・男女平等推進課 各生活福祉課	○

◆個別目標２　ジェンダーの視点に立った生活上の困難に対する支援
【大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①生活上の困難を抱えた女性等への支援	43	女性のための相談	人権・男女平等推進課	○
	44	女性相談・家庭相談の実施	各生活福祉課	○
	45	母子生活支援施設への入所	各生活福祉課	○
	46	生活再建・就労サポートセンター「ＪＯＢＯＴＡ」による相談・支援	蒲田生活福祉課	
	47	こども・若者相談及び居場所事業	おおたこども家庭センター	○
	48	男性相談ダイヤル	人権・男女平等推進課	○
	49	こころの健康相談	各地域福祉課 健康づくり課 各地域健康課	
②関係機関等と連携した支援体制の強化	50	関係自治体及び民間団体等との連携推進	人権・男女平等推進課 各生活福祉課	○
	51	支援調整会議等による連携体制の構築	人権・男女平等推進課 各生活福祉課	○

◆個別目標３　防災・復興における男女共同参画の推進

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①防災・復興現場における女性の参画拡大	52	方針決定過程への女性の参画促進	防災危機管理課	○
	53	防災関連有資格女性の拠点への配置	防災危機管理課	○
	54	女性資格者等の養成	防災危機管理課	○
②男女共同参画の視点に立った災害対応と避難所等の運営	55	男女共同参画の視点に立った避難所運営	防災危機管理課	○
	56	女性の視点を反映した防災対策や避難所の運営（学校防災活動拠点事業）	地域力推進課	○
	57	防災市民組織等への支援	防災危機管理課	
	58	男女共同参画の視点での防災等対策に関する周知・啓発	人権・男女平等推進課	○
	59	災害発生後における相談・支援体制の整備	人権・男女平等推進課	
	60	災害時医療職ボランティアの募集	健康医療政策課	

基本目標Ⅲ　誰もが活躍できる環境づくりを応援します

◆個別目標１　仕事と家庭の両立に向けた取組の強化

【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①女性の活躍推進及び就労支援・就労継続支援	61	女性の活躍推進事業	人権・男女平等推進課	○
	62	女性の就労支援・就労継続支援事業	人権・男女平等推進課	○
	63	ひとり親家庭への就労支援	各生活福祉課	
②子育て世代・介護者への支援	64	ひとり親家庭への家事・育児サポート	子育ち支援課	○
	65	放課後ひろば事業の推進	教育総務課	
	66	ファミリー・サポート・センター事業の推進	おおたこども家庭センター	
	67	ショートステイ・トワイライトステイ事業	おおたこども家庭センター	
	68	乳幼児ショートステイ事業	子育ち支援課	○
	69	一時預かり保育事業	子育ち支援課 おおたこども家庭センター 保育サービス課	○
	70	待機児解消施策の充実	保育サービス課	
	71	保育園延長保育事業の充実	保育サービス課	
	72	休日保育・年末保育事業	保育サービス課	
	73	病児・病後児保育事業	保育サービス課	○
	74	学童保育事業	子育ち支援課 教育総務課	
	75	子育て相談	健康づくり課 各地域健康課	○
	76		子育ち支援課	○
	77		おおたこども家庭センター 各こども家庭センター	○
	78		保育サービス課	○
	79		教育総務課	○
	80	教育相談	教育センター	○
	81	幼児教育相談	幼児教育センター	○
	82	家族介護者支援事業	高齢福祉課	○
	83		各地域福祉課	○
	84	産後家事・育児援助事業	子育ち支援課	
	85	子育て応援メール配信事業	健康づくり課	

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
②子育て世代・介護者への支援	86	保育付き事業	人権・男女平等推進課	
	87		地域力推進課	
	88		健康づくり課 各地域健康課	
	89		子育ち支援課	
	90		おおたこども家庭センター	
	91		教育総務課	
	92	ベビーシッター利用支援事業 （一時預かり利用支援）	子育ち支援課	
③政策・方針決定の場における女性の参画促進	93	審議会などにおける女性委員の積極的任用	人権・男女平等推進課	○
	94	女性職員の活躍推進に向けた取組	人事課	
	95	男女平等の視点に立った採用や昇任に係る取組	人事課	○
	96	地域団体等のリーダーへの女性参画	人権・男女平等推進課	

◆個別目標２　ワーク・ライフ・バランスの推進【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発	97	ワーク・ライフ・バランスに関する理解促進	人権・男女平等推進課	○
②柔軟な働き方の実現に向けた企業への取組	98	労働に関する情報提供	人権・男女平等推進課	○
	99	商店街における女性の活動の支援	産業経済課	
③家庭における男女共同参画に関する取組	100	男性の家事・育児・介護参画講座	人権・男女平等推進課	○
	101	男性向け意識啓発事業	人権・男女平等推進課	○
	102	出産準備教室	健康づくり課 各地域健康課	○
	103	キッズなパパの子育て応援講座	おおたこども家庭センター	○
	104	子育て力向上支援事業	子育ち支援課	
	105	父親支援セミナー	健康づくり課	○

◆個別目標３　生涯を通じた男女の健康支援

施策	事業No.	事業名	所管課	重点事業
①セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（ＳＲＨＲ）の啓発	106	セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（ＳＲＨＲ）の啓発講座等	人権・男女平等推進課	○
	107	エイズ及び性感染症の予防対策	感染症対策課	○
②生涯を通じた健康づくりへの支援	108	健（検）診の実施と健康づくりに向けての知識の普及	健康づくり課	○
	109	妊婦健康診査事業	健康づくり課	○
	110	妊婦健康診査事業（歯科）	健康づくり課	
	111	子宮がん・乳がん検診	健康づくり課	
	112	妊婦面接	健康づくり課 各地域健康課	
	113	産後ケア事業	健康づくり課	○

5 指標一覧

基本目標Ⅰ　誰もが尊重される社会をめざします

◆個別目標１　人権尊重とジェンダー平等意識の向上

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
今の日本は、人権が尊重されている社会だと思う区民の割合	区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査で、「あなたは、今の日本は、人権が尊重されている社会だと思いますか。」という設問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和７年度 70.5%	令和 12 年度 75%
「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方に同感しない区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、「日本は『男は外で働き、女は家庭を守るべきだ』と長らく言われてきたため、固定観念から抜けきらない現状がありますが、あなたは長らく言われてきたこの考え方をどう思いますか。」という設問に対し、「同感しない」「どちらかというと同感しない」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和６年度 69.9%	令和 11 年度 85%
社会全体における男女の地位は平等であると思う区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、「あなたは、社会全体において、男女の地位は平等であると思いますか。」という設問に対し、「平等である」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和６年度 18.2%	令和 11 年度 30%

◆個別目標２　多様な個性を認める意識の醸成

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
日本人と外国人が互いに認めあい、暮らしていると思う区民の割合	日本人：区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査で、「あなたは、大田区では日本人と外国人が互いに認め合い、ともに地域社会の構成員として暮らしていると思いますか。」という設問に対し、「とても思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した区民の数/調査回答総数×100 外国人：大田区多文化共生実態調査で、「あなたは、大田区では日本人と外国人が互いに認め合い、ともに地域社会の構成員として暮らしていると思いますか。」という設問に対し、「とても思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した外国人区民の数/調査回答総数×100	令和７年度 日本人 50.8% 令和４年度 外国人 79.8%	令和 12 年度 日本人 62.0% 令和 12 年度 外国人 86.8%
「ＬＧＢＴＱ」「ＳＯＧＩ」について、言葉も内容も知っている区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、「あなたは、『ＬＧＢＴＱ』『ＳＯＧＩ』という用語を知っていますか。」という設問に対し、「言葉も内容も知っている」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和６年度 LGBTQ 68.6% SOGI 10.3%	令和 11 年度 LGBTQ 75% SOGI 30%

基本目標Ⅱ　安全・安心に過ごせるまちを築きます

◆個別目標１　ジェンダーに基づく暴力（ＧＢＶ）の根絶

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
大田区「ＤＶ相談ダイヤル」の認知度	区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査で、「区では、『大田区ＤＶ相談ダイヤル』を設置し、配偶者やパートナーからの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝ＤＶ）に関する相談を受け付けていることを知っていますか。」という設問に対し、「知っている」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和７年度 19.6%	令和 12 年度 36%
ＤＶを受けた経験のある人のうち、誰にも相談していない区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、ＤＶを受けた経験のある人に、「あなたはこれまでに、ＤＶを受けたことについて、だれかに相談したり、打ち明けたりしましたか。」という設問に対し、「相談しなかった（打ち明けなかった）」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和６年度 66.2%	令和 11 年度 40%

◆個別目標２　ジェンダーの視点に立った生活上の困難に対する支援

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
子育てに悩んだり困ったりした時に相談できる人、又は、相談できる場所がある区民の割合	区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査で、「あなたは子育てに悩んだり困ったりした時に相談できる人、又は、相談できる場所はありますか。」という設問に対し、「ある」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和７年度 84.5%	令和 12 年度 95%
自分は孤独だと感じる区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、「あなたは、現在の暮らしにおいて、自分は孤独だと感じるか。」という設問に対し、「常にある」「時々ある」と回答した区民の数/調査回答総数×100（男女別）	令和６年度 男性 27.6% 女性 26.1%	令和 11 年度 男性 20% 女性 20%

◆個別目標３　防災・復興における男女共同参画の推進

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
男女共同参画の視点を取り入れた「各学校防災活動拠点活動マニュアル等」の整備数	各学校防災活動拠点（91 か所）が作成する「各学校防災活動拠点活動マニュアル等」のうち、男女共同参画の視点が反映されたマニュアルの整備数（実績数）	未調査 （今後調査予定）	令和 12 年度 全 91 か所
区女性職員における防災の資格取得者数等	区の女性職員のうち、防災に関する資格（女性防災士）を取得または研修（防災コーディネーター、女性防災リーダー、防災スペシャリスト等）を受講した職員数	令和６年度 ５人以下	令和 12 年度 10 人以上
防災会議・部会の開催回数及び女性委員の割合	区の防災会議及び防災部会の開催回数（実績数）と、それらの会議における女性委員の数/委員全体の数×100	令和６年度 防災会議 年２回 女性委員 14.0%	令和 12 年度 防災会議 年３回 女性委員 30%

基本目標Ⅲ　誰もが活躍できる環境づくりを応援します

◆個別目標１　仕事と家庭の両立に向けた取組の強化

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
職場における男女の地位が平等であると回答した区民の割合	大田区政に関する世論調査で、「職場において男女の地位は平等になっていると思いますか。」という設問に対し、「平等になっている」と回答した区民の数/調査回答総数×100（男女別）	令和７年度 男性 42.4% 女性 32.1%	令和 12 年度 男性 50% 女性 50%
フルタイムで就労していると回答した母親の割合	大田区子ども・子育て支援事業計画改訂に向けたアンケート調査報告書で、産休・育休・介護休業の取得状況にかかわらず、「フルタイムで就労している」と回答した母親の数/母親の回答総数（就学前児童、小学校児童別）	令和５年度 就学前児童 59.7% 小学校児童 47.3%	令和 10 年度 就学前児童 62% 小学校児童 56%
区役所における女性管理監督職の割合	職員のワーク・ライフ・マネジメントプラン実施状況報告で、区女性管理監督職の数/管理監督職総数×100	令和７年度 36.3%	令和 12 年度 40%
審議会等における女性委員の割合	地方自治法（第 138 条の４及び第 202 条の３）に基づく審議会（その他の附属機関・懇談会などを含む）等における女性委員の数/委員の総数×100	令和６年度 30.2%	令和 12 年度 40%

◆個別目標２　ワーク・ライフ・バランスの推進

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
家事（料理、洗濯、掃除等）について、配偶者・パートナーとの分担状況に満足していると回答した区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、「家事（料理、洗濯、掃除等）について、配偶者・パートナーとの分担状況に満足していますか。」という設問に対し、「とても満足している」「どちらかというと満足している」と回答した区民の数/調査回答総数×100（男女別）	なし	令和 11 年度 男性 70% 女性 70%
家事・育児等に費やす時間（平日）の男女差	男女共同参画に関する意識調査で、「あなたは平日に、平均すると１日どのくらい家事や育児等に時間を使っていますか。」という設問に対する男女別の平均時間の差	令和６年度 154.4 分差 （女性 208.3 分 － 男性 53.9 分）	令和 11 年度 減らす
家庭生活における男女の地位が平等であると回答した区民の割合	大田区政に関する世論調査で、「家庭生活において、男女の地位は平等になっていると思いますか。」という設問に対し、「平等になっている」と回答した区民の数/調査回答総数×100（男女別）	令和７年度 男性 54.3% 女性 37.4%	令和 12 年度 男性 57% 女性 48%
区男性職員における育児休業の取得率	職員のワーク・ライフ・マネジメントプラン実施状況報告で、区男性職員における育児休業の取得率	令和６年度 73.3%	令和 12 年度 85%

◆個別目標３　生涯を通じた男女の健康支援

指標項目	指標の説明	現状値	目標値
「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」という言葉を知っている区民の割合	男女共同参画に関する意識調査で、「あなたはセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）という言葉を知っていますか。」という設問に対し、「知っている」と回答した区民の数/調査回答総数×100	なし	令和 11 年度 20%
主観的健康感（現在の健康状態はよいと回答した区民の割合）	区の施策検証等に向けた大田区区民意識調査で、「現在のあなたの健康状態はいかがですか。」という設問に対し、「とてもよい」「よい」と回答した区民の数/調査回答総数×100	令和７年度 65.5%	令和 12 年度 増やす

6 用語集

	用語	解説	初出頁
あ	well-being （ウェルビーイング）	身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念のことをいいます。	8
	ＳＮＳ （ソーシャル・ネットワーキング・サービス）	Social Networking Service の略で、友人・知人などのネットワークとインターネット上でつながって、文章や写真、動画などで自分を表現したり、コミュニケーションをとったりするサービスのことです。	49
	ＮＰＯ （エヌピーオー）	Non-profit Organization の略。「民間非営利団体」と訳され、内閣府では、様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称と定義しています。このうち「特定非営利活動法人」とは、特定非営利活動促進法に基づき法人格を取得した法人を指します。	70
	エンパワーメント	組織を構成する一人ひとりが本来持っている力を発揮し、自らの意思決定により自発的に行動できるようにすることをいいます。	6
か	固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。	2
さ	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のことを指します。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や習慣の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。	6
	ジェンダーアイデンティティ （性自認）	自分の性をどう捉えているかを指します。その性質は、本人のその時々の主張を指すものではなく、自身の性別についてのある程度の一貫性を持った認識を指すものと解されています。	9
	ジェンダー・ギャップ指数	ＧＧＩ（Gender Gap Index）と略され、世界経済フォーラムが世界各国の男女平等の度合いを数値化した指数のことです。経済・教育・健康・政治の４つの分野のデータから算出され、０が完全不平等、１が完全平等を表しています。	7
	ジェンダー平等	ひとりひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができることを意味しています。	6
	ストーカー	「つきまとい行為」や「位置情報無承諾取得等」などを繰り返し行うことで、ストーカー規制法という法律で規制されています。	46

	用語	解説	初出頁
	性的指向	恋愛感情がどの性に向くかを指すことで、同性を好きになる人、男女の両方を好きになる人、恋愛感情を抱かない人がいます。	9
	性的マイノリティ	「こころの性・からだの性・表現する性が一致している異性愛者」ではない人々の総称です。ＬＧＢＴＱ（レズビアン･ゲイ・バイセクシュアル･トランスジェンダー、クエスチョニング）以外の人も含まれます。	10
	セクシュアル・ハラスメント	性的な嫌がらせの意味。様々な生活の場で、優位な力関係を背景に、相手の意に反して行われる性的な言動を指します。セクシュアル・ハラスメントは女性だけでなく、男性に対しても成立する人権侵害です。	8
た	ＤＶ （ドメスティック・バイオレンス）	英語の Domestic Violence の略。配偶者または事実婚のパートナーなど親密な関係にある人（または親密な関係にあった人）からの暴力のことを言います。 暴力は、「殴る」「蹴る」などの身体的暴力だけではなく、「大声でどなる」「無視する」などの精神的暴力や、「生活費を渡さない」などの経済的暴力、「性行為の強要」などの性的暴力も含まれます。	9
	男女共同参画社会	男女共同参画社会基本法では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。	2
	男女雇用機会均等法	法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする法律です。	63
	東京都パートナーシップ宣誓制度	東京都が令和４（2002）年 11 月から開始した、双方又はいずれか一方が性的マイノリティである２人からパートナーシップ関係にあることの宣誓･届出があったことを証明する制度です。	10
は	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 （配偶者暴力防止法）	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための法律です。	3
	配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助、被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助、保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助を行います。	22
	パワー・ハラスメント	職権等の権力を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を指し、就業者の働く関係を悪化させたり、雇用不安を与えたりする行為のことをいいます。	38

	用語	解説	初出頁
ま	マインドチェンジ	ものの見方や思考パターンを変えることです。	10
	マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産・育児に関して、労働者が職場で受ける不当な取扱い（降格、解雇、雇い止め等）や嫌がらせを受け、就業環境を害されることをいいます。対象は、妊娠・出産した女性労働者と、育児休業等を申出・取得した男女労働者です。	8
	メディアリテラシー	メディアが伝える様々な情報を、主体的に取捨選択し客観的に活用する能力のこと、また、メディアを適切に選択し発信する能力のことをいいます。	46
や	ヤングケアラー	年齢や成長の度合いに見合わない重い責任や負担を負って本来大人が担うような家族の介護やきょうだいの世話をすることで、自らの育ちや教育に影響を及ぼしている18歳未満のこどもをいいます。	40
わ	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のこと。豊かな人生を送るために、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持ち、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和をさせていく考え方のことです。	25

第９期大田区男女共同参画推進プラン

大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画
大田区女性の職業生活における活躍推進計画
大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画

令和８（2026）年度～令和 12（2030）年度

発行年月 | 令和８（2026）年３月
発　　行 | 大田区 総務部 人権・男女平等推進課

〒144-8621　大田区蒲田五丁目 13 番 14 号
電　　話 | 03-5744-1610
ＦＡＸ | 03-5744-1556
https://www.city.ota.tokyo.jp/

大田区